



# Diskriminering? Konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet

## Discrimination? Consequences of pregnancy and parental leave in work life

Tanja H. Nordberg

*PhD, forsker II ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet-Storbyuniversitetet*

[tano@oslomet.no](mailto:tano@oslomet.no)

Eirin Pedersen

*PhD, forsker II ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet-Storbyuniversitetet*

[peei@oslomet.no](mailto:peei@oslomet.no)

Cathrine Egeland

*PhD, forsker I ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet-Storbyuniversitetet*

[egca@oslomet.no](mailto:egca@oslomet.no)

### Sammendrag

Hvordan virker diskrimineringsvernet ved graviditet og permisjonsuttak? Med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med arbeidstakere og arbeidsgivere finner vi at årsakssammenhengen mellom forskjellsbehandling og diskrimineringsgrunnlaget sjelden er klar. Det er utfordringer ved å bruke diskrimineringsbegrepet som ramme for erfaringene, og hensiktsmessig å skille mellom negativ forskjellsbehandling som samfunnsproblem og som juridisk problem. Forskjellsbehandling som samfunnsproblem fremstår som konsekvenser av strukturelle forhold, noe nærmest naturgitt som primært, men uheldigvis, rammer kvinner. Forskjellsbehandling som juridisk problem betyr at lovverket løfter diskriminering som kollektivt anliggende. Samtidig individualiseres diskriminering som problem fordi den enkeltstående arbeidstaker må bære ansvar og omkostningene ved å opprettholde lovens vern.

Nøkkelord

graviditet, foreldrepermisjon, arbeidsliv, diskriminering, rettsliggjøring

### Abstract

How does discrimination occur during pregnancy and parental leave? With qualitative interviews with employees and employers, we discuss challenges with using the legal concept of 'discrimination' as a framework for managing those experiences. The findings show that causality between discrimination and pregnancy/parental leave is seldom clear. Distinguishing between discrimination as a social problem versus a legal problem is therefore fruitful. As a societal problem, discrimination is understood as structural conditions that primarily affect women. Understanding discrimination as a legal problem makes it a collective matter while also individualising it since employees bear the responsibility and burden of protecting legal safeguards.

Keywords

pregnancy, parental leave, working life, discrimination, juridification

## Innledning

Graviditet og foreldrepermisjon er saksområdet hvor Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottar flest henvendelser om diskriminering i arbeidslivet<sup>1</sup>. Rundt 25 prosent av alle veiledningssaker som gjelder arbeidslivet, 762 av 3103 henvendelser i perioden 2018-2020<sup>2</sup>, dreier seg om graviditet og foreldrepermisjon<sup>3</sup> (Pedersen, Nordberg, Egeland, Tøge & Holm Ingelsrud 2021). Selv om LDO får mange veiledningshenvendelser, er det få saker som blir klaget inn til diskrimineringsnemnda, og et fåtall av disse avgjøres som lovbrudd. Dette skjer på tross av det sterke diskrimineringsvernet for graviditet og foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv. Det er ulovlig for arbeidsgiver å la graviditet eller foreldrepermisjon ha negativ betydning for arbeidsforholdet. Det er også forbudt å spørre om graviditet, foreldrepermisjon, adopsjon eller planer om å få barn på jobbintervjuet og å innhente opplysninger om dette på annen måte. Ifølge arbeidsmiljøloven har arbeidsgivere videre plikt til å tilrettelegge for alle arbeidstakere. For gravide arbeidstakere har arbeidsgiver i tillegg en plikt til å tilrettelegge etter likestillings- og diskrimineringsloven § 23. Hvis du ikke får en jobb, et oppdrag eller forlenget engasjement på grunn av at du er gravid eller fordi du er i foreldrepermisjon, er dette diskriminering.

Mens det er forbudt å diskriminere arbeidstakere på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, kan det være vanskelig å avgjøre hva som er årsaken til negativ forskjellsbehandling. For arbeidsgivere vil i utgangspunktet all form for fravær og nedsatt arbeidsevne være negativt for virksomheten – uavhengig av årsaken til fraværet eller den nedsatte arbeidsevnen. Da blir det vanskelig å avgjøre om negativ forskjellsbehandling skyldes at arbeidstaker er gravid, og derfor diskriminert. Samtidig kan det for arbeidstakeren oppleves som at det nettopp er på grunn av graviditeten hun er blitt negativt forskjellsbehandlet av arbeidsgiver.

I denne artikkelen utforsker vi to spørsmål: 1) Hvordan virker diskrimineringsvernet i arbeidslivet? Dette undersøker vi ved å se på arbeidstakeres og arbeidsgiveres forståelse av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling av graviditet og permisjonsuttak. Deretter spør vi: 2) Er diskrimineringsbegrepet hensiktsmessig for å forstå og motvirke forskjellsbehandling? Med utgangspunkt i disse spørsmålene diskuterer vi hvilken funksjon og nytte diskrimineringsvernet og rettsliggjøring har i likestillings- og anti-diskrimineringsarbeidet i Norge. Er rettslig styring og legalstrategi den beste strategien for å motvirke forskjellsbehandling? Artikkelen bygger på kvalitative intervjuer med arbeidstakere og arbeidsgivere. Vi benytter to analytiske inngangsporter – spørsmål om graviditet på jobbintervju og tilrettelegging før og etter foreldrepermisjon – for å diskutere begrensningene ved lovregulering av forskjellsbehandling.

## Data og metode

Studien<sup>4</sup> baserer seg på kvalitative intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere, der vi undersøker arbeidstakeres erfaringer med forskjellsbehandling, og arbeidsgiveres holdninger til og kunnskap om gjeldende lovverk. Hvilke utfordringer/muligheter, praksiser og

1. Datamaterialet er samlet inn i forbindelse med et prosjekt finansiert av Likestillings- og diskrimineringsombudet, og er rapportert i Pedersen mfl. (2021). Prosjektet studerte omfang av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling av gravide og permisjonstakere, og gir en oversikt over forekomst av forskjellsbehandling av arbeidstakere.
2. Perioden er valgt fordi graviditet og foreldrepermisjon ble løst ut som egne grunnlag i 2018.
3. 762 av totalt 807 saker i perioden 2018-2020 som omhandler graviditet og foreldrepermisjon, gjelder arbeidslivet.
4. Datamaterialet er samlet inn i 2020/2021, og tidligere rapportert i Pedersen mfl. (2021) «Diskriminering av foreldre i arbeidslivet-Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling». AFI-rapport nummer: 2021:03.

holdninger opplever arbeidstakere og arbeidsgivere for tilpasninger i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet?

Vi har intervjuet arbeidstakere og arbeidsgivere i advokat- og utdanningsbransjen. Disse bransjene ble valgt fordi de har en noe høyere forekomst av negativ forskjellsbehandling og manglende tilrettelegging enn de fleste andre bransjer (TNS Gallup 2015). Bransjene er også ulike med tanke på utdanningslengde, arbeidsvilkår, arbeidstid, karriereorientering, forekomst av heltid/deltid, midlertidighet og fast stilling, privat/offentlig sektor og kjønnsbalanse. Slik kan yrkene eksemplifisere ulike sider av arbeidslivet, og betydningen av arbeidsvilkår.

Arbeidstakerinformantene (n=17) består av ti advokater (seks kvinner og fire menn) og syv pedagoger (alle kvinner). Advokatene er alle ferdig med fullmektigperioden, og jobber både i små, mellomstore og store advokatfirmaer. Blant pedagogene er det én barnehagelærer, to lærere i videregående skole, og fire grunnskolelærere. Informantene er i alderen 30 til 47 år, de fleste er i slutten av trettiårene. Informantene er fra ulike deler av landet, flertallet er fra Østlandsområdet. Vi ønsket å snakke med arbeidstakere som har erfart manglende tilrettelegging i graviditet og foreldrepermisjon, for å få kunnskap om hvordan forskjellsbehandling foregår og forstås i en konkret arbeidslivskontekst. Arbeidstakerne er rekruttert gjennom utspill i media og fagforeninger, der vi har etterlyst informanter som har opplevd negativ forskjellsbehandling eller diskriminering i forbindelse med graviditet eller permisjonsuttak. Utvalget består i hovedsak av arbeidstakere med negative erfaringer, med unntak av de fire mannlige advokatene som ble rekruttert senere gjennom snøballmetode og foreninger, og som ikke har opplevd negativ forskjellsbehandling.

Arbeidsgiverinformantene (n=12) består av åtte fra utdanningssektoren; seks kvinnelige barnehagestyrere, to mannlige rektorer ved barneskoler og fire kvinnelige partnere i private advokatfirmaer. Informantene er rekruttert ved direkte kontakt med relevante bedrifter/virksomheter, og ved snøballmetodikk.

Intervjuene er semistrukturerte, utført via skjerm eller telefon, og varte fra 30 til 60 minutter. Vi har benyttet piloterte intervjuguider. I intervjuene har vi vektlagt gode beskrivelser og eksempler på praksis (Spradley 1979). Intervjuene ble tatt opp på bånd, transkribert og tematisk kodet i analyseverktøyet Nvivo. I arbeidstakerintervjuene har vi blant annet utforsket arbeidstakernes erfaringer med tilrettelegging under graviditet og uttak av foreldrepermisjon, tilrettelegging under fravær fra arbeidet, og ved tilbakekomst til arbeidet. I arbeidsgiverintervjuene har vi undersøkt hvordan arbeidsgivere forstår arbeidstakeres rettigheter og diskrimineringsvernet for å få kunnskap om gråsoneproblematikk. Vi har også sett på hvordan lovverket virker innenfor de konkrete arbeidskontekstene arbeidsgiverne forholder seg til.

## Diskrimineringsvernet

Hvilket vern har arbeidstakere mot diskriminering når de er gravide og når de skal ta foreldrepermisjon? Likestillings- og diskrimineringsloven dekker og presiserer forskjellsbehandling den gravide/permisjonstaker kan møte i ulike situasjoner. Diskrimineringsforbudet (likestillings- og diskrimineringsloven § 6) gjelder forskjellsbehandling på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold. Både direkte og indirekte forskjellsbehandling er forbudt (§7 og §8). Diskriminering i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak ble lenge regnet som

en form for kjønnsdiskriminering (Vigerust 2008). Fra 2018 ble imidlertid omsorgsoppgaver innført som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, for å synliggjøre at diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver er forbudt, og at både kvinner og menn omfattes av vernet (Prop. 81 L (2016 – 2017)). Arbeidstakere som har eller har hatt foreldrepermisjon har lovfestet rett til: 1) å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende stilling, 2) å nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet, og 3) å fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten (§33).

Det er formålet med en eventuell forskjellsbehandling som er avgjørende for om forskjellsbehandlingen defineres som diskriminering i lovens forstand (likestillings- og diskrimineringsloven § 9). For at forskjellsbehandling skal regnes som diskriminering, må man kunne bevise en årsakssammenheng. Ifølge «Kontreadmiraldommen»<sup>5</sup> fra Høyesterett innebærer lovens årsakskrav at forskjellsbehandling bare er i strid med loven dersom den skyldes at det er lagt avgjørende vekt på det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget (HR-2014-00831-A). Retten til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter foreldrepermisjon (§33) illustrerer at forholdet er komplekst. Arbeidstakeren har rett til å få tilbake de samme arbeidsoppgavene, samme stillingsbetegnelse, samme lønn, samme kontorplass og så videre, som før permisjonen startet. Arbeidsgiver har imidlertid anledning til å gjøre visse endringer på grunn av fraværet, for eksempel av hensyn til kontinuitet overfor pasienter, klienter, kunder eller elever (Prop. 81 L (2016 – 2017)). Dette kan for eksempel bety at dersom det regnes som nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende etter §9, kan arbeidsgiver beslutte at en lærer ikke skal få tilbake kontaktlærerfunksjonen rett etter foreldrepermisjonen, av hensyn til kontinuitet for elevene. Avgjørelser som omhandler disponering av arbeidskraft ligger innenfor arbeidsgivers *styringsrett*, altså retten til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten (Evju 2003).

Videre i denne artikkelen vil vi utforske problemkomplekset mellom rettslig styring og diskrimineringsvern empirisk og teoretisk: Hva er relevante problemstillinger knyttet til graviditet og permisjon, sett fra arbeidstakere og arbeidsgiveres perspektiv? Hvilke av deres utfordringer fanges opp av bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven (§6, 9, 26, 33) og hvilke gjør det ikke? Og ikke minst, hva blir konsekvensene av manglende sammenfall mellom diskrimineringsproblematikk og diskrimineringsvern for hvordan samfunnet håndterer utfordringene?

## Lovers virkning og arbeidslivet som kontekst

Norske foreldre har omfattende omsorgsrettigheter. Disse støttes av diskrimineringsvernet og aktivitets- og redegjørelsespliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen, og skriver seg inn i en sterk tradisjon i de nordiske landene for å rettighetsfeste velferdsgoder (Hydén 2013).

Diskrimineringsvernet er et sentralt virkemiddel for at det å ha omsorg for barn ikke skal få negative, uintenderte konsekvenser for lønns- og karriereutviklingen til foreldre (konsekvenser beskrevet av for eksempel Cools & Strøm 2016; Datta Gupta, Smith & Verner 2008; Evertsson & Duvander 2010; Halrynjo & Lyng 2009; Hardoy, Schøne & Østbakken 2017).

5. Her var spørsmålet om en mannlig søker hadde blitt diskriminert da en kvinne ble utnevnt som kontreadmiral og fikk en sjefsstilling ved Forsvarets skolesenter. Høyesteretts flertall fant at det ikke ble lagt avgjørende vekt på kjønn ved utnevnelsen, og at utnevnelsen derfor ikke var i strid med likestillingsloven.

Spørsmålet om hvordan diskrimineringsvernet virker i arbeidslivet, er et spørsmål om hvorvidt man kan endre samfunnet ved hjelp av rettslig styring og legalstrategi.

Lovregulering av et felt hviler på et premiss om at man kan instruksfeste bestemte handlingsregler. Det er imidlertid ikke gitt at det å bruke retten som styringsmiddel vil endre samfunnsforhold, slik det optimistiske synet tilsier (Andenæs & Papendorf 2009). Til tross for at et felt formelt lovreguleres, er det ikke gitt at loven får reelle virkninger. Lover kan i tillegg ha utilsiktede virkninger (Andenæs 2006). Flere forskere er kritiske til en overdreven tiltro til at lovregulering vil bidra til likestilling i praksis. Er formelle rettigheter nok i møtet med realitetene i arbeidslivet? Eller kan det være vanskelig å benytte seg av disse rettighetene, for eksempel når normer for foreldreskap og arbeidsliv kolliderer? (Dahl 1994; Smart 2002; Votinius 2008; Widerberg 1991).

To forhold har betydning for hvordan lover virker i praksis: Lovens utforming, og det sosiale landskapet loven skal virke i (Hydén 2013; Mathiesen 2005). I denne artikkelen vektlegger vi nettopp dette sosiale landskapet, arbeidslivet, som diskrimineringsvernet og ansattes omsorgsrettigheter skal virke i. Ledere og kollegaers holdninger, uformelle normer og virksomhetens målsetning vil påvirke hvordan lovverket virker i praksis. Det samme vil særtrekk ved ulike arbeidskontekster, som for eksempel om arbeidet er fysisk tungt eller ikke, om arbeidet kan gjøres hjemmefra eller krever fysisk tilstedeværelse, og om de ansatte har differensierte arbeidsoppgaver eller ikke.

Rettigheter kan imidlertid være hensiktsmessige forsvarsmidler (Mathiesen 2005), og lovgivning kan være viktig for å vise at samfunnet tar en gitt problemstilling på alvor. Tanken er at lovverket både skal endre praksis, fungere som uttrykk for samfunnets verdier, og i beste fall være moraldannende (Garland 1993; Johs. Andenæs, i: Høigård & Finstad 1993). Denne typen argumentasjonen har vært sentral i en rekke pressgruppers bruk av legalstrategi, altså bruk av rettslige virkemidler for å oppnå politiske mål (Høigård & Finstad 1993; Mathiesen 2005). Med hensyn til diskriminering fremstår to motiver for rettsliggjøring og legalstrategi spesielt relevante. Det ene er allmennprevensjon – rettsapparatet (lovgivingen) skal bidra til holdningsendring, fordømmelse og avskrekking. Det andre dreier seg om beskyttelse av ofre (Skjørten 1994). Begge motivene kan problematiseres (Mathiesen 2005; Skjørten 1994).

Med tanke på allmennprevensjon er det et problem hvis typiske lovbrutere og ofre ikke kjenner seg igjen, og derfor ikke definerer egne handlinger eller opplevelser som lovbrudd (Skjørten 1994). Slik blir det en utfordring at lovens definisjon av diskriminering er smal. Dersom negative opplevelser eller konsekvenser av å benytte rettigheter er begrunnet i praktiske forhold på arbeidsplassen, vil ikke arbeidsgivere og arbeidstakere oppfatte dette som lovbrudd – til tross for at resultatet blir strukturell diskriminering, altså at det ligger en systematisk forskjellsbehandling innebygget i disse praktiske forholdene. Hvis utfordringene arbeidstakere møter ikke regnes som diskriminering i juridisk forstand, vil de ikke fanges opp eller få tilstrekkelig oppmerksomhet.

Det kan også være vanskelig å beskytte ofrene gjennom endring av lovverk og håndhevelsespraksis, både på grunn av mørketall i rapportering, på grunn av tett relasjon mellom partene i en sak, og fordi folk flest tror rettsapparatet er langt mer effektivt enn det er (Skjørten 1994). Vi vil spesielt peke på to forhold her. Det ene er at relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan utgjøre en terskel for at ansatte tar i bruk lovverket dersom en opplever forskjellsbehandling, og det andre er, som diskutert ovenfor, at lovverket skal virke i en gitt kontekst.

Lover kan være viktige som uttrykk for samfunnets verdier og for hvilken praksis som er ønsket eller uønsket. Samtidig kan rettsliggjøring ha en tilslørende effekt, ved at man tilsynelatende har gjort noe med problemet (Mathiesen 2005), selv om loven i møtet med den

sosiale konteksten ikke virker etter hensikten. Rettsliggjøring innebærer dessuten at det rettslige spørsmålet overordnes andre sider ved en konflikt, som dermed anses ikke-relevante (Mathiesen 2005). Derfor er det viktig å diskutere hvilke områder som egner seg for lovregulering og ikke. Artikkelen er et bidrag til denne diskusjonen nettopp ved at vi undersøker møtet mellom lovverket og arbeidslivet, sett fra både arbeidsgiveres og arbeidstakeres ståsted.

## Diskrimineringsvernet i praksis

I de følgende avsnittene viser vi hvordan diskrimineringsvernet spiller seg ut i arbeidslivet, i konteksten av advokat- og utdanningsbransjen. Analysen følger gangen i fasene kommende foreldre går gjennom, med graviditet/vente barn, fravær fra arbeidet i foreldrepermisjonen, og tilbakekomst til jobben etter endt permisjon. De ulike fasene innebærer ulike utfordringer for kvinner og menn, og i de ulike bransjene.

### Spørsmål om graviditet på jobbintervju

En studie av Pedersen mfl. (2021) viser at blant foreldre med barn i alderen 0-6 år, har 12 prosent (n=2142) fått spørsmål om de venter barn eller er gravide når de har vært på jobbintervju. Studien viser at flere kvinner enn menn får spørsmålet, og at folk i deltidsjobber og i midlertidige stillinger oftere enn andre får spørsmål om familieplanlegging. Til tross for at det er forbudt å spørre om graviditet på jobbintervju, er det altså noen arbeidsgivere som stiller spørsmålet. Arbeidsgiverne vi har intervjuet betrakter forbudet mot å spørre om graviditet som en viktig rettighet for jobbsøkere. Det ser imidlertid ut til at forbudet har begrenset verdi med tanke på å beskytte jobbsøker. Flertallet av arbeidsgiverne problematiserer forbudet, av to ulike grunner. For det første, behovet for forutsigbarhet. Det er nyttig å vite om et fremtidig fravær allerede i rekrutteringsprosessen. For det andre, tillitsforholdet som skal bygges mellom den nye ansatte og leder, hvor grunnlaget legges allerede på jobbintervjuet.

Tillit er et viktig tema når lederne snakker om nyansettelser og graviditet. De forstår intervjusituasjonen som en gi og ta -prosess, der det å ikke fortelle om graviditet eller planer om å få barn skaper ubalanse. Åpenhet om graviditet eller kommende permisjon i ansettelsesprosessen ser ut til å kobles med tillit av to årsaker. Den ene handler om at den ansatte skal vise kommende arbeidsgiver tillit. Den andre handler om hvorvidt den ansatte er til å stole på, slik lederen under fremhever:

Hvis det ikke ble sagt på intervju og jeg oppdaga det etterpå, så synes jeg det hadde vært mer problematisk enn hvis man hadde vært åpen på intervjuet. [...] Jeg synes det er dårlig, egentlig, å unngå å ansette noen fordi de er gravide. For det er personen vi vil ha og ikke tilstanden. [...] Det handler om redelighet og åpenhet på mange ting [...] Kan jeg stole på deg? Altså, vil du si flere ting eller vil du holde flere ting skjult eller hva? Det går litt på tillit. *Barnehagestyrer*

Lederne uttrykker forståelse for at jobbsøker ikke forteller om graviditet, men det fremstår likevel som viktig for tillitsbyggingen for flertallet av lederne. I sitatet ovenfor forstås det å dele eller holde tilbake informasjon som en del av jobbsøkers karakter. Dette kommer frem hos flere.

Formelle lover har altså betydning for at ledere ikke spør om graviditet på jobbintervjuet, og de mener dette er en viktig rettighet for arbeidssøkere. Det eksisterer imidlertid sterke uformelle normer for hvilken informasjon som bør deles på jobbintervjuet. På tross av den tydelige reguleringen, forventes jobbsøker å fortelle om graviditet i jobbintervjuet. Dermed får forbudet en utilsiktet virkning: Ved å benytte seg av et sterkt vern, der arbeidsgiver ikke

kan forvente å få informasjon om graviditet eller planer om dette, signaliserer arbeidstaker samtidig manglende tillit eller uredelighet ved å ikke fortelle. Dette gjenspeiles i denne arbeidstakerens erfaringer med å benytte dette vernet:

Jeg var gravid mens jeg var på intervju, men jeg sa ingen ting om det da, var kanskje tre måneder på vei. Så fikk jeg jobben, og da jeg var fire måneder på vei fortalte jeg det til arbeidsgiver. Hun sa rett ut at hun var skuffa over at jeg ikke hadde sagt noe tidligere. Men hun la ikke skjul på at hvis jeg hadde fortalt det, så hadde de nok valgt en annen til den stillinga. Og hun sa rett ut at hun kunne til dels skjønne meg, fordi hun hadde òg en gang vært ung og utspekulert og ikke tatt hensyn til arbeidsgivers utfordringer, fordi jeg ikke hadde sagt noe om det verken da jeg var på intervju og da jeg fikk tilbud om stillinga. [...] Og det var rett og slett grusomt å være ny på en arbeidsplass der man ble kalt for utspekulert, og jeg følte at arbeidsforholdet mellom oss var ødelagt. *Lærer*

Sitatet er et eksempel på at leder forstår det å ikke fortelle om graviditet på intervju som et tillitsbrudd. Sitatet er også et eksempel på at det å ikke fortelle om graviditet kan bli utgangspunkt for en normativ sanksjonering av arbeidstaker, som gjør arbeidsforholdet utfordrende. En kan si at diskrimineringsvernet fungerte i utgangspunktet, ved at informanten ikke fikk spørsmål om graviditet på jobbintervjuet. Likevel medførte det at hun ikke fortalte om graviditeten negative sanksjoner i etterkant. En kan stille spørsmålet – er det diskriminering hvis graviditeten fører til uformelle sanksjoner i etterkant av ansettelse? For informanten ble arbeidsforholdet så vanskelig at hun valgte å søke seg til en ny stilling mens hun var i permisjon. Løsningen for informanten er ikke å klage opplevelsen inn for nemnd, for denne opplevelsen dekkes ikke av loven. I stedet for er løsningen å selv ordne opp og finne et annet arbeidsforhold. Slik fikk hun heller aldri en juridisk vurdering av om forskjellsbehandlingen hun opplevde kan regnes som diskriminering.

#### Å ta saken til nemnd – utfordringer med individuelt ansvar

Sitatet ovenfor kan hjelpe oss å forstå hvorfor arbeidstakere ofte ikke bruker det juridiske systemet. Negative opplevelser som denne dekkes ikke nødvendigvis av loven, og selv når de gjør det kan det være vanskelig å bevise at diskriminering har funnet sted. Svært få av informantene har klaget til diskrimineringsnemnda. Begrunnelsen er at de opplever at det kan være vanskelig å bevise forskjellsbehandlingen, og at den største bevisbyrden blir liggende hos dem som arbeidstaker. Å gå til sak kan medføre en stor belastning, som gjerne kommer på et punkt i livet der man er ekstra sliten og sårbar. Informantene vurderer det også slik at det å gå til sak kan ha negative konsekvenser videre i arbeidslivet, og kan være til hinder i nye arbeidsforhold.

... vil du havne i en tvistesak med arbeidsgiveren din? Det er veldig belastende. Så jeg har jo egentlig kjempelyst til [å føre saken for nemnd]. Samtidig så tør jeg ikke å gjøre det før jeg eventuelt har fått meg ny jobb. Og så er jeg bare redd for hva slags belastning det er å skulle gjøre noe sånt, for jeg tror ikke det er verdt det. Bare med hensyn til familieliv, samboeren min – så hadde det her blitt altoppslukende. *Advokat, kvinne*

Selv om diskrimineringsvernet er sterkt, blir det et individuelt ansvar å håndheve regelverket. Det er også individet som bærer omkostningene. At informantene ser så store negative konsekvenser ved å gå til nemnd at et fåtall gjør det, antyder at mørketallene for diskriminering er store.

## Foreldrepermisjonen

Ulike arbeidsvilkår, som fleksibilitet og karrierelogikk, har betydning for hvilke utfordringer advokater og lærere erfarer når de skal ta ut foreldrepermisjon. Mens lærere og barneha-gepedagoger har større utfordringer med tilrettelegging *før* permisjon, har advokater større problemer ved tilbakekomsten til jobb.

En sammenligning av surveydata<sup>6</sup> (Pedersen mfl. 2021) fra de senere årene viser at det har vært en økning i andelen arbeidstakere som har opplevd å miste oppgaver før permisjon, fra 8,4 prosent i 2014 til 11,6 prosent i 2020. Dette gjelder spesielt kvinner med høy utdanneelse. Andelen som opplever å ikke komme tilbake til samme (eller tilsvarende) oppgaver etter permisjonen er lav, men her er det klare kjønnsforskjeller, bare 2,5 prosent av menn har opplevd dette, mens dette gjelder 8,2 prosent av kvinner (Pedersen mfl. 2021).

### Tilrettelegging av oppgaver under graviditet og planlegging av den kommende permisjonen

Arbeidstakere i utdanningssektoren opplever størst behov for tilrettelegging under graviditeten. De har fysisk krevende oppgaver, fast arbeidstid og jobber der det er nødvendig med et gitt antall personell på jobb til enhver tid. Tilretteleggingsbehovene kan være å fordele undervisningstimene over flere dager, slippe å gå lange avstander, ha mulighet til å forlate klasserommet hvis man plutselig blir kvalm, eller slippe tunge løft i barnehagen. Det er en enighet både blant arbeidsgivere og arbeidstakere om at strukturelle forhold, som lite fleksibilitet i arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssted, er vanskelig å få gjort noe med når graviditeten medfører fysiske plager, som kvalme og bekkenløsning.

Det å løfte, ha barn på fanget, sitte på gulvet eller i sandkassa eller gå på tur er en fast del av hverdagen i barnehagen. Det blir raskt et problem dersom noen ikke kan utføre disse oppgavene. Hvis noen for eksempel skal slippe de tunge løftene i barnehagen, må de andre ansatte ta det:

... det handler jo om resten av arbeidsstokken. Og problemet for oss med tilrettelegging, er jo at det ikke følger med noen penger, stort sett. Men akkurat med vikar fra første dag, så gjør det jo det, og det er supert. [...] Hvis det er én gravid og én med vond rygg, da er det jo plutselig [...] Da må man si at man ikke kan tilrettelegge, og at vedkommende derfor da ikke kan være i jobb.

*Barnehagestyrer*

Gravide er ikke de eneste som trenger tilrettelegging for fysisk tungt arbeid, og leder må derfor ta mange hensyn. For lederne betyr det at det går en grense for tilrettelegging, som begrunnes både med hensynet til barna og til de andre ansatte. Utgangspunktet er stort sett at alle ansatte må kunne gjøre alt, og at oppgavedifferensiering i liten grad er mulig når de gjør tilpasninger. Dette tas for gitt av nær sagt alle informantene. Kun én av barnehagele-derne benytter seg av oppgavedifferensiering, der gravide for eksempel gis kontortid eller andre mer stillesittende oppgaver mot slutten av svangerskapet.

Flere arbeidstakere forteller at de ikke får tilrettelagte oppgaver, men istedenfor blir syke-meldt, helt eller delvis. Samtidig som arbeidsgivere har mange hensyn å ta når de skal tilrettelegge, ser vi at mange opplever NAVs system som uoversiktlig og uforutsigbart. Å til-rettelegge krever kunnskap og innsats fra ledere. Dermed kan det bli store forskjeller i tilretteleggingen ansatte i ulike barnehager/skoler får, alt etter kunnskap og opplevd mulig-hetsrom hos lederne.

6. Survey gjennomført i 2014 og 2020 av Kantar, blant arbeidstakere som fikk barn i perioden 2008-2014 og 2015-2020.



*Til sammenligning har advokatene få tilretteleggingsbehov i graviditeten, fordi fleksibel arbeidstid og arbeidssted gjør det mulig å jobbe på tross av fysiske plager, og de kan hente inn igjen tapt arbeidstid på kvelden. Advokater har imidlertid andre utfordringer, der fraværet i permisjonen påvirker karriere- og lønnsutvikling.*

Når permisjonen nærmer seg begynner planlegging av det kommende fraværet, og en gradvis nedbygging av porteføljen til de kvinnelige advokatene. Både ledere og ansatte advokater forstår denne fasen som nødvendig for å skape forutsigbarhet for arbeidsorganisasjonen og klientene, og for å unngå at firmaet mister klienter. At nedtrappingen starter lenge før permisjonen, betyr samtidig at perioden med lavere inntjening og færre karriereskapende oppdrag blir lengre enn bare permisjonsperioden.

En annen utfordring er at redusert arbeidskapasitet kan ha betydning for hva slags arbeidsoppgaver den gravide ønsker og får, for eksempel en sak som krever mye tilstedeværelse i rettssalen:

Instinktivt, så legger man ikke de tyngste oppgavene på gravide. [...] Det å ha de store, tunge prosessoppdragene, det er veldig, veldig slitsomt. Da jobber du 14-16 timer i døgnet. [...] Men det er meritterende, ikke sant [...] Sånn at det er mer kamp om de oppdragene [...] Jeg ville aldri tatt et oppdrag fra en gravid ansatt fordi vedkommende var gravid. Det er min erfaring personlig at graviditet setter seg ikke på hjernen. Du er like godt i stand til å jobbe. Men det kan være at du har behov for å ta det litt mer med ro. Og det er helt legitimt. [...] jeg vil aldri bruke dine permisjoner mot deg for videre karriere. [...] Det ville være ulovlig. Men jeg ville heller ikke gjort det. Men det er klart at det å være ute av business i lange perioder, det har konsekvenser. [...] Det er nærmest en tyngdelov. Du får ikke gjort noe med det. *Partner*

Både nedbygging av portefølje og skjerming fra krevende saker blir et problem for den enkelte advokat. Bransjekravene om at du må klare å ta inn nok oppdrag og fakturere nok timer, forsvinner ikke fordi man blir gravid. Hvis en sak krever mye overtid, må du være tilgjengelig og villig til å jobbe mye ekstra i en periode. Det er heller ikke aktuelt med en tilpassning der man reduserer kravene til den gravide, men opprettholder bonus og lønnsutvikling. Kravene i bransjen bidrar til at lederne ender opp med å tilrettelegge for den gravides behov, men la den gravide ta de økonomiske og karrieremessige konsekvensene av tilretteleggingen. Dermed blir det den individuelle advokat som bærer omkostningene.

For en del ledere i advokatbransjen blir omkostningene for den gravide en del av en «tyngdelov» som det er vanskelig å motvirke. Flertallet av våre informanter ser ut til å ta kravene i bransjen for gitt, og det fremholdes som nærmest uunngåelig at graviditet og permisjon får konsekvenser for fremtidig karriere hvis det kolliderer med for eksempel klientrelasjoner. Samtidig er det en uttalt holdning i ett av firmaene at gode betingelser for småbarnsforeldre er et konkurransefortrinn i kampen om å rekruttere de dyktigste medarbeiderne. Det har også vært en rekke diskusjoner internt i advokatbransjen om ulike tiltak rundt kjønnslikestilling og forretningsmodellen til private firmaer<sup>7</sup>.

Dette tydeliggjør at det er viktig å forstå hvordan konkrete bransjeutfordringer skaper konsekvenser for den enkelte arbeidstaker når de får barn. Samtidig ser det ut til at forklaringene på hvorfor graviditet og permisjon blir utfordrende i møtet med kravene i arbeidet tas for gitt. Det er rom for å problematisere disse strukturelle forklaringene, og å diskutere hvorfor utfordringene fremstår som naturgitte og vanskelige å løse. Det er også interessant

7. Se for eksempel Advokatforeningen (2011) og - [Må få menn til å forstå fordelene med å ha kvinnelige partnere \(advokatbladet.no\)](http://advokatbladet.no)

at nettopp diskrimineringsvernet ikke klarer å fange opp denne typen strukturell forskjellsbehandling.

### **Tilbakekomst etter permisjonen**

Tilbakekomsten fra permisjonen er en periode der flere opplever forskjellsbehandling. Fordi mødre vanligvis har lengre permisjon enn fedre, er det kvinner som har de største utfordringene når de skal tilbake til jobb. Utfordringene handler om alt fra praktiske ting, som at de ikke fikk tilbake kontorplassen sin, til lærere som mistet roller og funksjoner de hadde tidligere, eller advokater som får få eller lite relevante oppgaver. Å ikke få tilbake arbeidsoppgavene sine etter permisjonen kan oppleves som en degradering, der man mister oppgaver og roller man har opparbeidet seg. Noen lærere forteller også at de har mistet lønnstillegget som følger med kontaktlærerjobben. For én lærer var det en særlig stor kontrast mellom arbeidsoppgavene før og etter permisjon.

Da jeg ble presentert for mine arbeidsoppgaver da jeg skulle tilbake, så var det å være personlig assistent for en utagerende elev to dager i uka, på en skole som ligger langt unna den jeg hadde jobbet på. Resten av tida så hadde de ingen konkrete arbeidsoppgaver til meg, bortsett fra at jeg kunne gå opp i en base i 8. klasse. Og så ble jeg jo fremdeles lønnet som kontaktlærer. Så da måtte jeg ifølge kommunen bare være fornøyd med det, må finne meg i å få noe andre arbeidsoppgaver. Men det er ikke mulig innenfor en skole å gi meg mer ulike oppgaver. Jeg har ikke noe ansvar lenger, sånn som jeg har hatt tidligere. *Lærer*

Arbeidstakers rett til å returnere til de samme oppgavene etter foreldrepermisjon er imidlertid ikke absolutt. Arbeidsgiver har styringsrett, og kan gi arbeidstaker nye arbeidsoppgaver etter permisjonen, for eksempel av hensyn til kontinuitet overfor klienter eller elever. Det er sjelden at endringer i oppgaver er direkte begrunnet i graviditet eller permisjon. Flere av arbeidsgiverne fremhever at hensynet til elevene og skoledrift veier tyngre enn hensynet til lærerne:

Kommer du tilbake midt i året, så vil det da være litt avhengig av behovet på skolen. Kan det være at du [...] blir kontaktlærer og overtar en klasse, for eksempel, eller det kan være at fordi det er to måneder av skoleåret, så blir du bare litt utenpå. Men det er sånt vi avklarer [...] Altså, jeg vil ikke si at vi blir enige om det, det er jo skolens behov og elevenes beste som er styrende der. *Rektor*

Til tross for at arbeidsgivers praksis er innenfor styringsretten, og ikke et brudd på loven, kan endringene oppleves som en negativ konsekvens av permisjonen for den enkelte lærer.

Advokatene opplever at det tar tid før de er «oppe og går» igjen etter permisjon. En forklaring er at relasjonen til klienter, som overføres til andre i firmaet ved langvarig permisjon, må bygges opp igjen ved tilbakekomst fra permisjon. Samtlige partnere løfter frem relasjonen til klienten; fordi man bygger opp portefølje og forholdet til klienter over tid, får fraværet konsekvenser for karriereprogresjon.

For advokater kan gradert permisjon bety at de kan opprettholde porteføljen, og holde kontakt med klienter gjennom permisjonsperioden. Det å ikke ta gradert permisjon, sier en partner, «er det dummeste du gjør i vår bransje». Gradert permisjon er likevel sett som mest relevant for menn, blant annet fordi de som regel har kortere permisjon. En kvinnelig advokat forteller at hun forsøkte gradering, uten å oppnå det hun ønsket, som var større kontinuitet i karrieren:

Med det andre barnet bestemte jeg meg for at jeg skulle gjøre som mennene, og være på jobb. Rett etter at de obligatoriske seks ukene til mor var over, så var jeg med på mitt første klientmøte. Målet mitt var bare å beholde de klientene jeg hadde, sånn at jeg ikke måtte starte helt på scratch igjen når jeg kom tilbake igjen. [...] Jeg angrer jo litt på det nå, fordi det var sykt slitsomt og målet mitt med å gjøre det var jo også at jeg skulle få det opprykket [...] Men selv med den innsatsen, så hjalp jo ikke det, de sa de måtte se det an ett år til. Så sånn sett skulle jeg ønske at jeg hadde brukt tida mer på familien. *Advokat, kvinne*

Informantenes erfaringer viser at advokatenes utfordringer ved tilbakekomst delvis skyldes at de vernes mot krevende oppgaver i oppstarten, men samtidig ikke vernes mot konsekvensene i form av manglende lønns- og karriereutvikling:

Før jeg gikk ut i permisjon, så var det helt greit med arbeidsoppgaver. Men etter permisjonen, så ble det mye vanskeligere. [...] Jeg tror det til dels kunne være misforstått omsorg, at de tenkte de skulle skjerme meg for oppdrag nå som jeg hadde et lite barn hjemme. [...] Uansett hva det skyldes, om det var misforstått omsorg eller noe annet, så ble det jo helt uutholdelig. *Advokat, kvinne*

Mangelen på oppdrag tolkes både som omsorg for en ganske nybakt forelder med en krevende omsorgsoppgave hjemme, som et bortfall av faglig anseelse og tillit, og som forskjellsbehandling på grunn av fravær i forbindelse med foreldrepermisjon. Det er vanskelig for informanten å vite sikkert hva årsaken til forskjellsbehandlingen er. Konsekvensen blir likevel mindre anerkjennelse som fagperson, og færre muligheter til karriereutvikling.

Omkostningene ved å få barn og ta ut foreldrepermisjon blir slik større for kvinner enn menn. Kvinner tar lengre permisjon, og må planlegge for et lengre fravær. Mannlige advokater tar oftere gradert permisjon, som gjør at de kan holde på viktige kunder og ikke mister oppdrag eller karriereprogresjon. I etterkant av foreldrepermisjonen opplever kvinner også større utfordringer med å kombinere arbeid og omsorg. Dette gjelder som regel at de ikke har samme kapasitet til å jobbe den overtid som er nødvendig for å ha karriereprogresjon.

Foreldrepermisjon skaper også ulike utfordringer for advokater og lærere. I advokatbransjen betyr fraværet på grunn av foreldrepermisjonen en pause i karriereløpet. Flere opplever at det er et misforstått vern der lederne legger til rette for noe redusert arbeidskapasitet, men at dette går utover lønnsutvikling og karriereutvikling. Fordi årsakssammenhengen er vag, blir diskrimineringsvernet en problematisk ramme for å håndtere slike opplevelser.

For lærerne har opplevelsen av degradering ved tilbakekomst vært mer konkret enn for advokatene, fordi det er tydelige oppgaver og ansvarsområder som berøres, slik kontaktlærertillegget illustrerer, men også her er årsakssammenhengen uklar, og ligger i en gråsoner der det kan være en motsetning mellom arbeidsgivers styringsrett og plikt til å tilrettelegge.

## Diskusjon

Hvordan virker diskrimineringsvernet i arbeidslivet?

I denne studien har vi valgt å intervju informanter som har negative erfaringer med forskjellsbehandling. Vi finner at arbeidsgivers tilrettelegging er preget av dilemmaer og motstridende hensyn. På den ene siden har arbeidsgivere styringsrett, på den andre siden plikter de å tilrettelegge for gravide og permisjonstakere.

Forskjellsbehandling forklares gjerne med åpenbare, praktiske utfordringer rundt organisering av arbeidsoppgavene. For eksempel kan tilrettelegging for gravide i barnehagen føre

til at fysisk tungt arbeid faller på kollegaer, eller det kan være utenfor skolens budsjett å hente inn en vikar i noen prosent for en lærer med bekkenløsning. I advokatfirmaer kan hensynet til virksomheten, ved å opprettholde kontinuitet i klientrelasjon, være viktigere enn å sikre at en gravid advokat ikke mister meritterende oppdrag de siste månedene før permisjonen. Hensynet til drift, klienter, elever og andre ansatte kan veie tyngre enn oppgaven med å forhindre diskriminering i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak.

Kvinner har oftere enn menn erfaring med forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak. De kjønnede utfordringer er dels knyttet til kvinners rolle som omsorgsgiver, men ser også ut til å henge sammen med lengden på foreldrepermisjonen. Arbeidsgiverne bruker gjerne kvinners lange foreldrepermisjon for å forklare hvorfor kvinner opplever mer forskjellsbehandling enn menn. En større likedeling av permisjonen, der menn og kvinner har like langt fravær, ses gjerne som en løsning på kjønnsforskjellene i erfaringer med forskjellsbehandling. Det er lite som tyder på at majoriteten av kvinner i de nærmeste årene vil ønske en likere fordeling av permisjonen, og de fleste kvinner ønsker å ha lengst mulig permisjon (Pedersen mfl. 2021). Hvis løsningen likevel skal være at kvinner må ta permisjon på samme måte som menn for å lykkes, reises et spørsmål om det skal være rom for mødre i karriereyrker, og hvem sitt ansvar det er at de skal klare å kombinere arbeid og omsorg.

Kjønnede valg og strukturelle forhold ved arbeidsvilkårene, for eksempel stramme budsjetter eller turnuskabaler som skal gå opp, er utvilsomt viktige for å forstå forskjellsbehandlingen som oppstår rundt graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet. Strukturforklaringene, som tar utgangspunkt i kravene i arbeidet og virksomheten, er imidlertid så utbredte både blant arbeidsgivere og arbeidstakere at mange mister evnen til å se at utfordringene rundt tilrettelegging ikke er naturgitte, men skapes av sosiale praksiser det er mulig å endre.

De fleste negative konsekvensene av å benytte rettigheter i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon dreier seg samtidig i liten grad om tilsiktet diskriminering fra arbeidsgivere, og kan derfor heller ikke klassifiseres som diskriminering. Tidligere studier har tilsvarende funn. Egeland mfl. (2008) viser for eksempel at dårlig eller ufordelaktig behandling av gravide eller permisjonstakere i liten grad skyldes fordommer og intensjonell diskriminering, men manglende systematikk i personalarbeidet, ad-hoc-baserte beslutninger og lite fleksible holdninger fra ledere og mellomleders side som i sum kan virke utstøtende eller diskriminerende (Egeland, Enehaug, Halrynjo, Lyng & Svare 2008).

En viktig forutsetning for at noe skal regnes som diskriminering i lovens forstand, er at det er lagt avgjørende vekt på det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget. I praksis er det altså ofte kun vage sammenhenger mellom graviditet og permisjonsuttak, og negative konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. De fleste erfaringene med forskjellsbehandling ligger i gråsonen mellom det som etter loven er ulovlig forskjellsbehandling og likebehandling, og diskrimineringsvernet har liten mulighet til å forebygge strukturell forskjellsbehandling. Dermed er det nødvendig å diskutere hvilken nytte diskrimineringsbegrepet har for å forstå de utfordringene foreldre møter i arbeidslivet.

**Er diskrimineringsbegrepet hensiktsmessig for å forstå og motvirke forskjellsbehandling av gravide og permisjonstakere i arbeidslivet?**

Når diskrimineringsvernet er det viktigste redskapet for å bekjempe kjønnsforskjeller i arbeidslivet, fanges heller ikke gråsoneproblematikken opp. Flere har påpekt nettopp denne utfordringen ved rettsliggjøring: Kun det rettslig relevante vies oppmerksomhet (Mathiesen 2005). En konsekvens av rettsliggjøring på diskrimineringsfeltet er at vi kan få et system som fraskriver erfaringer alvor og status når de ikke anerkjennes som diskriminering i juridisk forstand.

Da blir det problematisk å rette for mye oppmerksomhet mot områder som er tydelig avgrensede og målbare og lettere kan endres med lovregulering, slik som å stille spørsmål om graviditet på jobbintervju. Det kan imidlertid være en diskrepans mellom lovens tilsiktede og utilsiktede virkninger, også på tydelig avgrensede og målbare områder. Kun cirka 12 prosent av arbeidstakere oppgir at de har fått spørsmål om de venter barn på jobbintervju (Pedersen mfl. 2021). Arbeidsgiverne oppgir at de hverken vil spørre om dette på intervju eller vektlegge det ved ansettelse, og understreker at dette er en viktig rettighet jobbsøkere har. Likevel finnes det sterke uformelle normer som tilsier at jobbsøker bør opplyse om graviditet og planer om å få barn. Disse normene tillegges stor vekt av arbeidsgivere. Til tross for at arbeidsgiver i stor grad overholder forbudet mot å spørre om/vektlegge graviditet, kan det bidra til negative reaksjoner eller til og med sanksjoner dersom jobbsøker holder tilbake informasjon. Jobbintervjuet blir slik et viktig eksempel fordi det synliggjør hvordan møtet mellom formelle rettigheter og uformelle normer kan bidra til utilsiktede, negative konsekvenser når arbeidstakere påberoper seg det lovfestede vernet. Dette viser hvordan diskrimineringsbegrepet kan ha en tilslørende effekt, ved at det gir inntrykk av at man tilsynelatende har gjort noe med et problem (Mathiesen 2005).

Hvis diskrimineringsvernet ikke dekker forskjellsbehandlingen flertallet av gravide kvinner og foreldre erfarer, trengs det andre tilpasninger som tar hensyn til arbeidstakernes livsfaser og mangfold. Samtidig kan diskrimineringsbegrepet bidra til å heve forskjellsbehandlingen av gravide og permisjonstakere opp fra et individuelt nivå der den enkelte arbeidstaker føler at hun eller han selv må ordne opp, til et prinsipielt og kollektivt nivå, hvor forskjellsbehandlingen forstås som noe som rammer systematisk, og ikke tilfeldig. Diskrimineringsvernet blir slik viktig som et uttrykk for at samfunnet tar arbeidstakeres rettigheter ved graviditet og foreldrepermisjon på alvor, der lovverket forstås som uttrykk for samfunnets verdier, uavhengig av håndheving.

Funnene i studien viser imidlertid at diskrimineringsvernet i liten grad løfter diskrimineringsproblematikken som kollektivt anliggende. Heller ender den opp med å individualisere både forskjellsbehandlingen og ansvaret for å opprettholde lovens vern når arbeidstakerne løfter sine opplevelser til juridisk vurdering i diskrimineringsnemnda. Blant informantene har de færreste valgt å ta sine erfaringer med forskjellsbehandling til nemndsbehandling. Det kan være vanskelig å bevise årsakssammenhengen mellom forskjellsbehandling og graviditet og permisjonsuttak. De fleste vurderer at det å løfte saken til nemnd vil ha store omkostninger både emosjonelt og økonomisk og dessuten kan påvirke eksisterende og fremtidige arbeidsforhold. Med mindre en arbeidstaker skal bytte jobb, skal vedkommende fortsette å ha en relasjon til arbeidsgiver – også etter at hun eller han har gått til sak.

## Konklusjon

Rettsliggjøringen av problemene knyttet til forskjellsbehandling av gravide og arbeidstakere i foreldrepermisjon innebærer at nettopp det rettslige spørsmålet blir overordnet. Det kan bidra til å tilsløre utfordringene, og individualisere problemer som heller kunne blitt løftet og løst ved hjelp av andre, gjerne politiske, virkemidler. Som denne studien har vist, befinner flertallet av de negative konsekvensene graviditet og permisjon kan ha i arbeidslivet seg i gråsonen mellom ulovlig forskjellsbehandling og likebehandling. Det er dermed en utfordring at vi ikke har et system som kan håndtere negative opplevelser uten en klar årsakssammenheng mellom forskjellsbehandling og diskrimineringsgrunnlag, og som samtidig avskriver opplevelser alvor, når de ikke kan klassifiseres som diskriminering.

Fordi årsakssammenhengen mellom forskjellsbehandling og diskrimineringsgrunnlag

sjelden er klar, er det hensiktsmessig å skille mellom negativ forskjellsbehandling som samfunnsproblem og negativ forskjellsbehandling som juridisk problem. Som samfunnsproblem fremstår forskjellsbehandlingen som en konsekvens av strukturelle forhold. De fremstilles som naturgitte og vanskelige å løse, og som uheldigvis primært rammer kvinner. Skillet synliggjør en forskjellsbehandling som ikke regnes som rettslig relevant eller er gjenkjennbar innenfor den juridiske rammen. I tilfeller der forskjellsbehandlingen oppfyller kravene for å defineres som et juridisk problem, viser studien at rettsliggjøring har utilsiktede, problematiske følger. For det første: å benytte et rettslig vern har negative konsekvenser i møte med uformelle normer. For det andre: Rettigheter kan være hensiktsmessige forsvarsmidler, og loven er viktig for å løfte diskriminering som kollektivt anliggende. Likevel individualiseres diskriminering som problem når omkostningene og ansvaret for håndteringen overlates til individuelle arbeidstakere – som i vår studie i de fleste tilfeller er kvinner. Forskjellsbehandling får ofte kjønnede utfall som ikke omfattes av diskrimineringsvernet, og rettsliggjøring bidrar til å tåkelegge konsekvensene graviditet og permisjon har for kvinners karriere og yrkesdeltakelse.

## Referanser

- Advokatforeningen. (2011). Tiltak for å fremme kvinneandelen i advokatbransjen. Rapport fra et arbeidsutvalg oppnevnt av Advokatforeningens faste kvinneutvalg, november 2011.
- Andenæs, K. (2006). Om maktens rettsliggjøring og rettsliggjøringens maktpotensial. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47 ER(04), 587-599. doi: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2006-04-05>
- Andenæs, K. & Papendorf, K. (2009). *Rettsliggjøring, rettslig styring og rettsikkerhet*. Manus ved Institutt for kriminologi og retts sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Cools, S. & Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391-416. doi: <https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- Dahl, T. S. (1994). *Pene piker haiker ikke: artikler om kvinnerett, strafferett og velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Datta Gupta, N., Smith, N. & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65-89. doi: <https://doi.org/10.1007/s11150-007-9023-0>
- Egeland, C., Enehaug, H., Halrynjo, S., Lyng, S. & Svare, H. (2008). *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv*. AFI-rapport 2/2008. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Evertsson, M. & Duvander, A.-Z. (2010). Parental leave—Possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435-450. doi: <https://doi.org/10.1093/esr/jcq018>
- Evju, S. (2003). Arbeidsrett og styringsrett—et perspektiv. *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 3-32.
- Garland, D. (1993). *Punishment and modern society: A study in social theory*. Chicago: University of Chicago Press.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *Br. J. Sociol.*, 60(2), 321-343. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>
- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124-137. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- HR-2014-00831-A. «Kontreadmiraldommen».

- Hydén, H. (2013). Klassisk nordisk rettsociologi. I O. Hammerslev & M. Rask Madsen (red.) *Rettsociologi. Klassiske og moderne perspektiver* (s. 101-128). København: Hans Reitzels forlag.
- Høigård, C. & Finstad, L. (1993). *Bakgater: om prostitusjon, penger og kjærlighet*. Oslo: Pax.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) (bind).
- Mathiesen, T. (2005). *Retten i samfunnet. En innføring i rettsosiologi* (bind). Oslo: Pax.
- Pedersen, E., Nordberg, T., Egeland, C., Tøge, A. G. & Holm Ingelsrud, M. (2021). *Diskriminering av foreldre i arbeidslivet-Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling*. AFI-rapport 3/2021. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Prop. 81 L ((2016 – 2017)). *Prop. 81 L (2016–2017), Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak), Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*.
- Skjørten, K. (1994). Problemer ved bruk av legalstrategi mot vold og seksuelle overgrep i familien. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 81(3), 280-294. doi: <https://doi.org/10.7146/ntfk.v81i3.71349>
- Smart, C. (2002). *Feminism and the Power of Law*. London/New York: Routledge.
- Spradley, J. P. (1979). *The ethnographic interview*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- TNS Gallup. (2015 ). Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon. Rapport på oppdrag fra LDO.
- Vigerust, E. (2008). Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold. I A. Hellum & K. Ketscher (red.) *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Votinius, J. J. (2008). Normkonflikter i regleringen om arbeidstagers forældraskap. *Retfærd. Nordisk Juridisk Tidsskrift*, 123(4), 102-131.
- Widerberg, K. (1991). Reformen for kvinner – på mannens premisser: den svenske lovgivningen vedrørende omsorgspermisjon for foreldre. *Jussens venner* (trykt utg.).