

= Menneskerettsalliansen

www.menneskerettsalliansen.no
post@menneskerettsalliansen.no
Tel. 9904 3311
Enerhauggt. 7 H1415, 0651 Oslo

16. januar 2013

Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo
postmottak@bld.dep.no

- Menneskerettsalliansen består av
- Foreningen for transpersoner
 - Harry Benjamin Ressursenter
 - Kvinnefronten
 - LLH - Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner
 - Landsorganisasjonen for Romanifolket
 - Norges Handikapforbund
 - Norsk Forbund for Utviklingshemmede
 - Rettferd for Taperne
 - Skeiv Ungdom
 - Stopp Diskrimineringen
 - Synshemmede Akademikere
 - Taternes Landsforening
 - Uloba – Samvirke for borgerstyrt personlig assistanse

Menneskerettsalliansens høringsuttalelse om NOU 2012:15 Politikk for likestilling

Menneskerettsalliansen takker Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) for å bli spurt om tilbakemelding på NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*.

Om likestilling generelt

Som den eneste alliansen som systematisk arbeider for likestilling og antidiskriminering på tvers av alle diskrimineringsgrunnlag, er Menneskerettsalliansen bekymret for i hvor liten grad utredningen problematiserer det vilkårlige utgangspunktet for hele Likestillingsutvalgets mandat med bare de fire diskrimineringsgrunnlag kjønn, etnisitet, klasse og alder. Som vi påpekte allerede i vår høringsuttalelse til NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*, er det svært alvorlig hvordan regjeringen har valgt en så eksklusiv og vilkårlig tilnærming til et så viktig arbeid som å utrede den fremtidige likestillingspolitikken. Mandatet speiler hvordan kjønn og etnisitet – og da spesielt kjønn – står i en privilegert særstilling i norsk likestillingspolitikk.

Denne utredningen gjør ingenting for å rette opp verken det skjeve mandatet eller de mer grunnleggende skjevhetene i norsk likestillingspolitikk. Tvert imot, kommer det med en rekke forslag som vil øke forskjellene mellom diskrimineringsgrunnlagene ytterligere.

2. Om helhetlig diskrimineringsvern

NOU 2012:15 åpenbarer en rekke problemer ved det eksisterende likestillings- og diskrimineringsvernet i loven. Men utfordringene, ikke minst i lovverket, er samtidig betraktelig større enn hva utvalget påpeker, så Menneskerettsalliansen viser derfor til vår mer systematiske påpekning av dette i de tidligere høringsuttalelsene om *NOU 2011:18 Struktur for likestilling* og *Høringsnotat: Åpenhet om lønn – forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene*.

Både Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og FNs Konvensjon om sivile og politiske rettigheter gir et generelt vern mot diskriminering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. I norsk lov per i dag, er diskrimineringsvernet derimot begrenset til bare visse klart identifiserte diskrimineringsgrunnlag, og disse igjen har svært forskjellig vern, noe som gir de uheldige juridiske og menneskerettslige konsekvensene at de *samme* diskriminerende handlingene er enten lovlige eller ulovlige etter *hvem* som rammes. Dette synes også å være i strid med den allmenne rettsfølelse.

Menneskerettsalliansen støtter Likestillings- og diskrimineringsombudets merknader i sin høringsuttalelse om NOU 2012:15 om utvalgets mandat og utforming av en helhetlig likestillingspolitikk. Som LDO påpeker «ved utformingen av en helhetlig likestillingspolitikk må prinsippet om likeverdige offentlige tjenester være et grunnleggende utgangspunkt», noe som innebærer at alle lovbestemmelser og tiltak i størst mulig grad må gi samme vern til alle som utsettes for diskriminering og alle tradisjonelt diskriminerte grupper – uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

6 Demokrati

Menneskerettsalliansen finner det spesielt alarmerende at likestilling i demokratiet drøftes kun i det eksklusive perspektivet med kjønn, etnisitet og alder, og ikke med mangfold generelt.

Det er svært viktig at det settes i gang en prosess for å få bedret mangfold generelt i valgte organer, spesielt i et valgår. Når fokuset utvides fra kjønn, er det selvsagt at dette må gjelde *alle* diskrimineringsgrunnlag. Menneskerettsalliansen går derfor sterkt imot forslaget om at det igangsettes et landsdekkende program for bredde i folkestyret med mål om *bare* å øke kvinneandel og andel med etnisk minoritetsbakgrunn og visse aldersgrupper (16.3.1). Dette forslaget med sin vilkårlige fremheving av bare visse diskrimineringsgrunnlag i valgsystemet – spesielt bare én minoritetsgruppe av mange minoritetsgrupper – vil virkelige representere forskjellsbehandling satt i system.

Vi forventer at når man erkjenner at kjønn og etnisitet har betydning, må man også erkjenne at andre variasjoner i bakgrunn har det.

Menneskerettsalliansen tar ikke stilling til kvotering som virkemiddel for å fremme større representativitet for tradisjonelt diskriminerte og underrepresenterte grupper. Men i sammenheng med at Likestillingsutvalget åpner opp for muligheten for storting, fylkesting og kommunestyre til å kreve minimum 40 prosent kjønnsrepresentasjon på valglistene til alle politiske partier, er det igjen viktig å være klar på at likestilling på ingen måte er ensbetydende med kjønnsbalanse.

Som Likestillingsutvalget viser har radikal kjønnskvoltering allerede vært praksis i Regjeringens sammensetning siden 1986 (6.2.2). Siden 2005 har praksisen vært klar 50-50 kjønnskvoltering. Regjeringen er samtidig et godt eksempel på hvordan et ensidig formelt fokus på kjønnsbalanse som regel innebærer at bare heterofile, hvite, ikke-funksjonshemmede og ikke-transpersoner tilgodeses. De samme såkalte likestilte regjeringene var for eksempel 100 prosent heterofile, hvite, ikke-funksjonshemmede og ikke-trans 72 prosent av tiden mellom 1986 og 2013. I den resterende tiden har det aldri vært mer enn under 5 prosent som

Menneskerettsalliansens høringsuttalelse om NOU 2012:15 Politikk for likestilling

ikke kom inn under denne definisjonen. Vektleggingen av absolutt kjønnsbalanse har for den siste regjeringen vært så sterk at ellers kvalifiserte minoritetspersoner er blitt forkastet om de ikke har ønsket kjønn. En aktuell homofil statsråds kandidat ble vinteren 2008 formelt avvist i en offentlig uttalelse av Arbeiderpartiets partisekretær, fordi han var av feil kjønn i henhold til prinsippet om absolutt kjønnsbalanse. Regjeringen var på dette punktet igjen hundre prosent heterofil, hvit, ikke-funksjonshemmet og ikke-trans. Dette er et godt eksempel på hvordan, som utvalget poengterer, menn som «er utsatt for rasisme og etnisk diskriminering» og selvfølgelig andre former for diskriminering, «i mange henseender er underordnet den hvite, heteroseksuelle middelklassen, inklusive kvinner.» (4.2.7). Tilsvarende når heller ikke kvinner av ulike minoriteter opp i konkurransen med majoritetskvinner.

Av Norges befolkning er mellom 16 og 20 prosent funksjonshemmede, 6 prosent har ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, noen prosent er homofile og bifile og noen prosent er transpersoner. Legger man sammen prosentandelene til alle de tradisjonelt underrepresenterte minoritetene (selvfølgelig med hensyn til overlappinger), får man omtrent 25 prosent. Når et ensidig formelt fokus på kjønnsbalanse i praksis ofte bare gagnar heterofile, hvite, ikke-funksjonshemmede og ikke-transpersoner av det underrepresenterte kjønn – altså omtrent 37 prosent av befolkningen – ser vi at de 25 prosent som den samlede minoritetsbefolkningen utgjør representerer et tall som er nokså sammenlignbart.

Hele problematiseringen av demokratisk representativitet synes å mangle en generell drøfting av hva representativitet egentlig innebærer. Dette handler ikke bare om fraværet av drøfting av underrepresentasjon av funksjonshemmede, seksuelle minoriteter og kjønnsminoriteter, men om hvem som representerer hvem. Når man ser på det ensidige fokuset på kjønn, er det innlysende at det er ingen selvfølgelighet at alle føler seg først og fremst representert av en person av samme kjønn som en selv – ikke minst når så mange forsamlinger som presenteres som likestilte er hundre prosent hvite, heterofile, ikke-funksjonshemmede og ikke-trans. Det er samtidig også viktig å være oppmerksom på hvor sammensatt mange større kategorier er og hvordan det er svært store forskjeller gruppene imellom også i graden av representativitet. F.eks. er alle etniske minoritetspersoner med ikke-vestlig bakgrunn som har vært representanter på Stortinget av samme etniske opprinnelse, mens blant seksuelle minoriteter er homofile menn i mye større grad representert enn lesbiske og bifile. Det blir dermed et spørsmål om man kan si at f.eks. en etnisk minoritetsperson fra én bestemt etnisk gruppe, representerer etniske minoriteter generelt, osv.

7 Utdanning

Drøftingene av hvilken likestillingsutfordringer man står overfor i utdanningen, viser en rekke utfordringer i sammenheng med kjønn og etnisitet. Her må selvfølgelig igjen fokuset utvides til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag.

Manglende likestillingsbestemmelser for de ulike diskrimineringsgrunnlag må også rettes opp i de respektive lovbestemmelsene, jf. Kjønnlikestillingsloven § 7 Krav om likestilling i læremidler (speiles ikke i noen andre lover), Opplæringslova § 1-1 Formål om likestilling, Universitetsloven § 4-3 Likestilling i læringsmiljø, §§ 6-2, 6-3 Likestilling ved ansettelse, Opplæringslova § 9a-3 Spesifikt diskrimineringsvern og Privatskolelova § 1-1 Formål om likestilling.

15.5.4 Fri rettshjelp i diskrimineringsaker for domstolene.

Menneskerettsalliansens høringsuttalelse om NOU 2012:15 Politikk for likestilling

Menneskerettsalliansen støtter utvalgets forslag om fri rettshjelp i diskriminerings saker for domstolene. Vi støtter samtidig LDOs forslag om at dette også må omfatte dekning av motpartens saksomkostninger i domstolene ved tap, samt at Ombudet får avsatt tilstrekkelige ressurser til å yte partshjelp i diskriminerings saker for domstolene.

16.3.2.3 Likestillingsstipend og -poeng i studier

Menneskerettsalliansen støtter prinsippet om likestillingsstipend og ekstrapoeng for individer fra sterkt underrepresenterte grupper. Vi påpeker samtidig at det ikke foreligger noen grunn for at dette bare begrenses til kjønn. Likestillingsstipend og ekstrapoeng må etter de samme kriteriene som ligger til grunnlag for når dette deles ut på grunnlag av kjønn også gis på basis av andre diskrimineringsgrunnlag som funksjonsevne, etnisitet, sosial bakgrunn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, og andre liknende vesentlige grunnlag.

16.3.3. Trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet

Menneskerettsalliansen støtter i prinsippet alle tiltak som fremmer generell likestilling. Her ønsker vi igjen å fremheve LDOs presisering om at «målet med en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet må være å iverksette systematisk likestillingsarbeid som fører til reell endring. ... Det betyr at avtalen må omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene, i tråd med den konkretiserte aktivitetsplikten i NOU 2011:18 Struktur for likestilling.»

16.3.3.3 Likestillingsavtaler og redegjørelsesplikt

Menneskerettsalliansen støtter utvalgets forslag om å opprette likestillingsavtaler med virksomheter, men understreker igjen at slike likestillingsavtaler må gjelde alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Menneskerettsalliansen er derimot uenig i at inngåelsen av slike likestillingsavtaler skal føre til at man mister redegjørelsesplikten. Tvert imot, burde likestillingsavtaler gjøre det enklere for virksomhetene å redegjøre.

16.5.6 Tilskuddsordning for rettighetsinformasjon

Menneskerettsalliansen støtter utvalgets forslag om at det etableres en tilskuddsordning for å styrke arbeidet med rettighetsinformasjon i regi av frivillige organisasjoner og kompetansemiljøer

17 Kunnskapsutvikling

Kunnskap om hva tilstanden i likestilling er, er avgjørende for å kunne føre en troverdig likestillingspolitikk. Med dette utredningsarbeidet forsterkes dessverre bare gapet mellom dem man har kunnskap om allerede og som man ser behov for å øke kunnskapen om og dem man har lite kunnskap om og om hvem det heller ikke er fokus på å få vite mer om.

Menneskerettsalliansen støtter Likestillingsutvalget i sin påpekning av behovet for å konkret opptrappingsplan for å dekke kunnskapshull innen diskrimineringsområdet, men som LDO understreker, må fokuset være spesielt på diskrimineringsgrunnlag utvalget ikke har gått inn på, og som ligger utenfor utvalgets mandat.

Vedlegg 1. Indikatorer for likestilling

Rapportens oversikt over indikatorer for likestilling er misvisende, fordi den på ingen måte gir noen reell indikator over likestillingens status i dag, men bare over det vilkårlige utvalget diskrimineringsgrunnlag som ble lagt inn under utvalgets mandat. Oversikten må følges

Menneskerettsalliansens høringsuttalelse om NOU 2012:15 Politikk for likestilling

utvides til også å gjelde funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk og andre liknende vesentlige grunnlag.

med vennlig hilsen

Dag Øistein Endsjø (sign.)

Leder, Menneskerettsalliansen