



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/Juliet Namuli Birabwa Haveland
postmottak@bld.dep.no

NB! Dette brevet sendes kun per e-post!

Vår ref.:
15/2148- 2- MS

Deres ref.:

Dato:
18.11.2015

Høring - Norges 9. rapport til FNs kvinnediskrimineringskomite

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 21. oktober 2015. Ombudet takker for muligheten til å komme med innspill til statens utkast til Norges 9. rapport til FNs kvinnediskrimineringskomité. Ombudet vil utarbeide sin egen supplerende rapport til kvinnekomitéen, og vil i denne omgang nøye oss med å kommentere departementets utkast på enkelte punkter.

Forslag til ny felles lov

Ombudet vil levere eget hørings svar til lovforslaget, men vil kort nevne enkelte punkter i lovutkastet som reiser spørsmål om hvorvidt vernet mot diskriminering på grunn av kjønn svekkes gjennom forslaget. Statens rapport omtaler lovforslaget, og viser til at regjeringen vil styrke likestillingen og bedre diskrimineringsvernet for alle. Rapporten viser blant annet til at det strenge vernet mot graviditetsdiskriminering tydelig skal fremgå av lovteksten. Dette er positivt. Rapporten tar imidlertid ikke opp deler av lovforslaget som etter ombudets mening er problematiske opp mot vernet mot kjønnsdiskriminering.

For det første er det foreslått å fjerne formålsparagrafen som sier at likestillingsloven særlig skal fremme kvinners stilling. En kjønnsnøytral formålsbestemmelse vil etter ombudets mening være egnet til å svekke beskyttelsen av kvinner, både på symbolsk plan og i den praktiske utformingen av tiltak og politikk. Etter forrige rapportering uttrykte kvinnekomiteén bekymring for at bruken av kjønnsnøytral lovgivning, politikk og programmer kan føre til at kvinner får et utilstrekkelig vern mot direkte eller indirekte diskriminering og være til hinder for at det oppnås reell likestilling mellom kvinner og menn (punkt ni). Ombudet viser til kvinnekomiteens anbefaling nr. 10 b om å innføre en mer kjønnsrettet tilnærming i lovgivning, politikk og programmer og påpeker at myndighetene her ser ut til å gå i motsatt retning, uten at dette er nevnt eller problematisert i utkastet til statens rapport.

Regjeringen foreslår videre å unnta familieliv og personlige forhold fra lovens virkeområde når det gjelder kjønn, noe som etter ombudets mening er uheldig. Til sist vil forslaget om å fjerne redegjøringsplikten for arbeidsgivere og det at aktivitetsplikten kun skal gjelde for virksomheter med mer enn 50 ansatte, innebære en svekkelse av det forebyggende og proaktive arbeidet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Punkt 30 Graviditetsdiskriminering og likelønn

Kvinnekomiteen anbefaler i punkt 30 at myndighetene må treffe effektive tiltak for å forebygge diskriminering på grunnlag av graviditet og fødsel.

Etter ombudets mening burde statens rapport sagt mer om omfanget av graviditetsdiskriminering. Statens redegjørelse illustrerer også at myndighetene mangler en helhetlig og sterk strategi for å bekjempe slik diskriminering.

I utkastet til rapport nevner departementet enkelte tiltak, som Bufdirs samtaleguide for arbeidsgivere. Videre viser departementet til ombudets kampanje mot graviditetsdiskriminering og informasjons- og rettighetsmaterialet ombudet har utviklet i den forbindelse.

Departementet opplyser imidlertid ikke om omfangsundersøkelsen om diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon i arbeidslivet, som ombudet gjennomførte i samarbeid med TNS Gallup Norge høsten 2014. Undersøkelsen ble offentliggjort i mars 2015. Resultatene viser at diskriminering i arbeidslivet på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er utbredt. 55 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne oppgir å ha opplevd slik diskriminering minst én gang, mens 36 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne

sier de har opplevd dette to eller flere ganger. Opplevelser av diskriminering fordi man skal ha barn, er heller ikke ukjent blant menn. 22 prosent av de mannlige arbeidstakerne mener de har opplevd diskriminering i forbindelse med det å få barn.

Som følge av disse resultatene fra undersøkelsen, har ombudet foreslått flere tiltak overfor BLD og familie- og kulturkomiteen. Et av tiltakene er lovpålagt opplæring om diskriminering for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud. Frivillig opplæring (slik det er i dag) om hvordan man kan og bør jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering, fører til at svært få arbeidsgivere prioriterer det. Opplæring om diskriminering må derfor pålegges gjennom lov, på samme måte som for HMS-opplæringen.

I denne sammenheng vil ombudet dessuten påpeke det uheldige i at arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt svekkes i utkast til ny lov.

Videre mener ombudet at et forpliktende trepartssamarbeid må etableres. Staten må stille økonomiske midler til rådighet for utviklingsprosjekter og opplæring. Arbeidsgivere og ansatte må på sin side forplikte seg til systematisk arbeid for å forhindre diskriminering. Samarbeidet bør også inneholde en systematisering av ulike utprøvde tiltak som har vist seg å fungere.

Når det gjelder likelønn, viser departementet til at det er vanskelig å vurdere hvor mye av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som tilskrives diskriminering av kvinner (ulik lønn for arbeid av lik verdi) og hva som skyldes andre forhold. Ombudet etterlyser en sterkere erkjennelse av at ulik verdsetting av arbeid i kvinne- og mannsdominerte sektorer er en grunnleggende årsak til lønnsgapet mellom kvinner og menn og mer offensive tiltak for å gjøre noe med likelønnsproblematikken.

Ombudet vil utdype ovennevnte temaer, samt statens overholdelse av konvensjonsforpliktelsen på andre utvalgte områder, i egen supplerende rapport. Herunder vil vi ha betydelig fokus på utfordringer når det gjelder statens plikt til å gi effektivt vern mot vold mot kvinner.

Vennlig hilsen

Guri Hestflått
avdelingsleder

May Schwartz
fagdirektør

avdelingsleder

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur