



**Norsk
Kvinnesaks-
forening**

Pb. 8901 Youngstorget
N-0028 Oslo

Svelvik 30. desember 2009

Barne- og Likestillingsdepartementet,
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Høring – NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

Norsk Kvinnesaksforening (NKF) viser til mottatt skriv av 26.6.2009 med vedlagt NOU.

Foreningen vil gjerne uttale følgende:

Generelt

Ut fra et kvinneperspektiv er det store betenkeligheter med å oppheve likestillingslova og innføre et mer generelt vern mot diskriminering. Riktignok skal de viktigste bestemmelsene i likestillingslova videreføres – det problematiske er at kjønnsdiskriminering blir ett av mange diskrimineringsgrunnlag, og at det nye vernet framtrer som grunnleggende kjønnsnøytralt, selv om kvinner og kjønn er nevnt på enkelte punkter.

Utvalget er selv inne på at et generelt vern mot diskriminering kan føre til tap i oppmerksomhet overfor kjønnsdiskriminering. FNs kvinnekomité har tilsvarende uttrykt bekymring for at

"the new scope of action of the Anti-Discrimination and Equality Ombud may result in insufficient focus being given to discrimination against women" (uttalelse til Norges 7. periodiske rapport i 2007).

Dette bekrefter NKF's skepsis. Det er slett ikke gitt at den beste måten å sikre ulike gruppers menneskerettslige vern mot individuell og strukturell diskriminering, er å lage en felles diskrimineringslov. Det høres besnærende ut med "helhet" og "enhet", men oversikt og sammenheng kan gjennomføres ved ulike administrative tiltak uten å innføre felles lov med felles ombud.

Selv om ulike grupper "diskrimineres", er grunnlaget for diskriminering forskjellig, de sosiale, politiske, økonomiske og psykologiske

mekanismene som gjør seg gjeldende til dels ulikartet, og effektive tiltak av muligens høyst varierende art. Den nødvendige forståelsen av gruppenes situasjon og tiltak som skal til for å bedre den, kan lett svekkes når det spesielle blir underordnet det generelle eller forsvinner i større eller mindre grad. Etter å ha slåss for en kvinnerett offentlig politikk i årtier finner NKF det beklagelig at foreningen igjen må påpeke og advare mot tilsløring av kvinnediskrimineringen. Også andre diskrimineringsgrunnlag rammer kvinner hardere enn menn, og dette må fokuseres i et effektivt likestillingsarbeid.

Selv om Norge kommer høyt opp på internasjonal statistikk over kjønnsrelatert utvikling, er NKF bekymret for utviklingen her til lands, fordi likestillingsarbeidet ofte dreier seg om gode hensikter og pene talemåter, og når det kommer til stykket, blir det lite effektiv handling. I praksis må kvinnenens interesser ofte vike for andre hensyn. Etter årtiers innsats for likestilling mellom kvinner og menn har vi fortsatt langt igjen til idealene blir til virkelighet. Vi opplever vold og overgrep mot kvinner. Kvinner diskrimineres i arbeidslivet og deres innsats blir ofte underbetalt. Selv om representasjonen av kvinner i økonomiske og politiske beslutningsorganer har økt, er de stadig underrepresentert i maktposisjoner og styrende organer, for bare å nevne noe.

Det er positivt at FNs kvinnekonvensjonen har fått en styrket status her til lands gjennom å ha blitt inkorporert i menneskerettslova med forrang fremfor alminnelig norsk lov. Men dette kan selvsagt ikke erstatte spesifikk nasjonal lovgivning. Snarere forplikter dette myndighetene til å sørge for en tilfredsstillende nasjonal lovgivning.

Kvinnekonvensjonen er spesielt viktig når det gjelder å avskaffe fordommer og praksis som bygger på stereotype manns- og kvinneroller og forestillinger om at det ene kjønn er underlegent det andre. Den har vesentlig betydning når det gjelder å bekjempe diskriminering av kvinner blant annet i arbeidslivet. Ikke minst gjelder dette de mange kvinnene som frivillig eller tvunget jobber deltid. Konvensjonen er videre viktig når det gjelder å fremme en likestilt norsk kirke der det arbeides for å avskaffe kvinneundertrykkende stereotypier og praksis, og der kvinner kan utnevnes til lederstillinger innenfor kirkens embetsstruktur.

Departementet må sørge for at det blir foretatt en grundigere utredning av forholdet mellom FNs kvinnekonvensjon og den nasjonale lovgivningen. Etter NKFs oppfatning har utvalget ikke gått dypt nok inn i dette.

I denne sammenheng vil NKF få bemerke at likestillingslova slik den i dag praktiseres, ikke fungerer tilfredsstillende for å bekjempe kvinnediskriminering og redusere gapene mellom kvinner og menn i ressurser, makt og status. Det er uklart hva "likestilling" egentlig skal bety i siste instans. Passusen i lovas formål om at lova tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling, har ikke særlig gjennomslagskraft, og adgangen til positiv særbehandling til fordel for kvinner, tolkes altfor restriktivt. NKF ba derfor myndighetene i forbindelse med St.meld.nr.8-2008-2009 "Mannsmeldingen" om at vi skal få en utredning av den kjønnsmessige likestillingen med vurdering av virkningene av likestillingspolitikken og andre større generelle reformer for kvinners og menns stilling og situasjon.

Spesielt

Når det gjelder de foreslåtte lovparagrafene i den foreliggende diskrimineringslova, kan NKF ikke gå i dybden, men har følgende kommentarer:

§ 1 Formålet: Paragrafen er meget uklar når det gjelder hva "likestilling" egentlig skal bety, og hva "andre liknende vesentlige forhold ved en person" skal innebære.

§ 2 Lovas saklige virkeområde: NKF er enig i at det ikke gjøres unntak for trossamfunn. Det må heller ikke gjøres unntak for familieliv og andre rent personlige forhold. NKF er enig i at kvinners evt. tjeneste i Forsvaret unntas fra lova.

§ 13 Adgang til positiv særbehandling: Positiv særbehandling er et helt vesentlig virkemiddel for å fjerne diskriminering, og må kunne gjelde individer så vel som grupper. Det bør ikke inntas et krav i lova om at behandlingen ikke skal være "uforholdsmessig inngripende overfor dem som stilles dårligere". Det er uklart hva dette innebærer, og det kan skape en rekke unødvendige problemer. Et slikt unntak er ikke inntatt i likestillingslova.

§ 14 Offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling: Paragrafen er for svak og upresis.

§ 17: Læremidlers innhold: Det er ikke klart hvorfor læremidler bare skal bygge på likestilling mellom kjønnene.

§§ 20, 21 og 27 Individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne: Det er ikke klart hvorfor dette bare skal gjelde personer med nedsatt funksjonsevne.

§ 24: Lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn: Kravet må ikke begrenses til ansatte i samme virksomhet.

§ 26: Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling: Dette er helt sentralt for å styrke kvinners stilling i arbeidslivet og gjøre det lettere for både kvinner og menn å ivareta omsorgsforpliktelse. Arbeidet for likestilling gjelder ikke minst vernet mot diskriminering av deltidsarbeidende og midlertidig ansatte. NKF mener dette vernet må sikres på skikkelig vis i lovverket, og det må sikres en effektiv og faglig kyndig oppfølging og håndheving, uansett hvilken instans som skal stå for dette.

NKF vil gå mot grunnlovsfesting av et diskrimineringsforbud. Det er ikke sikkert at dette vil være hensiktsmessig med sikte på å fremme kjønnsmessig likestilling. Et slikt forbud kan i praksis komme til å begrense likestilling til likebehandling og gjøre nødvendig positiv særbehandling for å fremme likestilling enda vanskeligere.

NKF vil også gå imot ratifisering av protokoll nr. 12 til EMK. Det er meget diffust hva som reguleres av denne tilleggsavtalen/dette generelle forbudet mot diskriminering. Opprinnelig var tilleggsavtalen tenkt som en europeisk variant av FNs kvinnekonvensjon, men resultatet er blitt svært utflytende, og bestemmelsene kan lett tenkes å bli misbrukt av mektige grupper/juridiske personer og dermed bidra til å svekke respekten for menneskerettighetene.

Med vennlig hilsen

Torild Skard,
leder