

BLD

Postboks 8036 Dep

0030 Oslo

Oslo, 22.01.16

HØRING – forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov. Ref: 15/3432

Juridisk rådgivning for kvinner (Jurk) viser til høring om forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov med referansenummer: 15/3432. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

Jurk er et uavhengig rettshjelpiltak som skal bidra til at alle kvinner er bevisste sin rettsstilling og at likestilling praktiseres. Jurk drives av jusstudenter i samarbeid med daglig leder og fagrådgiver. Vi yter tilpasset hjelp til selvhjelp for kvinner med udekket rettshjelpsbehov gjennom rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker.

Vårt tilbud gjelder kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. Jurk behandlet i 2015 mer enn 3000 enkeltsaker. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, og uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vårt arbeid og vår kvinnerettslige kompetanse.

Innledningsvis

Jurk er ikke prinsipielt imot en samling av særlovene i én felles lov. Det er imidlertid viktig for oss å understreke at vi anser høringsforslaget som en klar svekkelse av kvinners likestillings- og diskrimineringsvern sammenliknet med dagens likestillingslov, og at vi derfor mener den beste løsningen er å beholde særlovene heller enn å erstatte disse med en svakere felles lov.

Et klart utgangspunkt for oss i arbeidet frem mot en felles lov har vært at denne må utarbeides med sikte på å bli bedre enn eksisterende særlover i sum. Det fremlagte forslaget møter ikke dette kravet.

Vi vil i vår høringsuttalelse behandle de endringene vi har kommentarer til, samt enkelte punkter vi mener burde vært tatt tak i når lovverket først gjennomgås.

Lovens formålsbestemmelse må fortsatt synliggjøre kvinners særlige utsatthet for diskriminering

Det er ikke likestilling mellom kjønnene i dagens Norge. Kvinner tjener mindre, bekler sjeldnere lederstillinger, utsettes i større utstrekning for gjentakende partnervold og seksualisert vold, opplever mer seksuell trakassering og diskrimineres oftere på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, for å nevne noe.

Formålsbestemmelsen må synliggjøre dette. Den må brukes som et verktøy for å vise hvor diskriminering og ujevnheter forekommer mest. Bare på denne måten får vi en lov som bygger oppunder målet om å oppnå reell likestilling. I motsatt fall, vil lovens formålsbestemmelse bidra til å støtte oppunder den feilaktige forestillingen om at fullstendig likestilling mellom kjønnene er oppnådd. Slike forestillinger fungerer som en bremsende kraft mot å oppnå likestilling. Med ulike utgangspunkter, oppnås ikke reell likestilling ved å behandle alle likt.

En formålsbestemmelse som synliggjør kvinners særlige utsatthet for diskriminering er dessuten best i overensstemmelse med Norges folkerettslige forpliktelser etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og kvinnekomiteens anbefalinger. Kvinnekomiteen uttrykte i sine avsluttende merknader etter behandlingen av Norges rapportering i 2012¹ bekymring over kjønnsnøytrale holdning til likestilling, og anmodet den norske stat om å "Innføre en mer kjønnsrettet tilnærming i lovgivning, politikk og programmer"².

Et argument som stadig føres mot en formålsbestemmelse som særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling, er den noe svakere anledningen til positiv særbehandling av menn som i dag utledes av lovens system. Det kan sikkert være retorisk ønskelig ut i fra visse politiske ståsteder å påstå en absolutt kobling mellom formålsbestemmelsen og særbehandlingsbestemmelsen, men lovteknisk er dette feil. Det er fullt mulig å konstruere en lov som beholder henvisningen til kvinnens stilling i formålsbestemmelsen, samtidig som det åpnes for en mer generell adgang til kjønnsutjevnerende tiltak i arbeidslivet.

¹ CEDAW/C/NOR/CO/8

² punkt 10b

Nøytraliseringen av formålsbestemmelsen står som et klart eksempel på hvordan forslaget om en felles lov brukes til å svekke den strukturelle tankegangen omkring likestilling- og diskriminerings spørsmål. Heller enn å nøytralisere formålsbestemmelsen for kjønnslikestilling, burde forslag om felles lov innarbeide tilsvarende strukturelle løsninger også for de andre diskrimineringsgrunnlagene. En mulig ordlyd er: «Loven tar særlig sikte på å styrke kvinners og minoriteters stilling». På den måten vil det komme godt frem at lovgivningen først og fremst skal søke å bedre undertrykte gruppers stilling.

Loven må fortsatt gjelde i familieliv og i rent personlige forhold

I forslaget om felles lov er det foreslått å unnta familieliv og rent personlige forhold fra lovens virkeområde. Dette er en svekkelse sammenliknet med det vernet som følger av dagens kjønnslikestillingslov. Jurk mener vernet i familieliv og personlige forhold må beholdes. Store deler av kvinners likestillingsutfordringer opptrer nettopp i hjemmet. At vi i 2016 drøfter hvorvidt dette fortsatt skal anerkjennes, opplever vi som bakvendt. Fravær av diskriminering er en menneskerettighet som skal gjelde uavhengig av hvor man befinner seg. Dersom familieliv og personlige forhold tas ut av lovens virkeområde kan dette gi inntrykk av aksept for diskriminering.

Familieliv og personlige forhold er av enorm betydning for folk flest. Mye tid brukes innenfor husets fire vegger, og mange av de aller viktigste relasjonene man har er å karakterisere som personlige forhold. Dette kan være relasjoner med skjev maktfordeling, som gjør den svakere stilte part sårbar for diskriminering. Eksempler på slike relasjoner er ekteskap med ujevn maktfordeling, samt forholdet mellom foreldre og barn, der foreldrene har makt over livsviktige ressurser. Diskriminering av kvinner i familielivet er et verdensomspennende problem, som i verste fall kan komme til uttrykk ved vold. Likestilling i hjemmet er viktig for kvinners livskvalitet og minsker forekomsten av vold mot kvinner og barn.

Det brukes som argument for å fjerne vernet i familieliv og personlige forhold at det ikke kan sanksjoneres. Det er formidlet fra politisk ledelse at det ikke er ønskelig å beholde bestemmelser av ren symbolverdi. Vi vil i den forbindelse understreke at vi her står overfor en regel hvis symbolverdi også er av praktisk betydning.

De aller fleste av sakene Jurk behandler løses utenfor forvaltning og rettsapparat. I tillegg består en viktig del av vårt arbeid av rettighetsinformasjon i form av foredragsvirksomhet. Vår

erfaring er at en del mennesker endrer sin adferd idet de gjøres oppmerksom på at de opptrer ulovlig, selv om det ikke trues med sanksjoner. En lov som sier at det ikke er tillatt med diskriminering i familien, vil rent faktisk føre til at en god del mennesker retter seg etter dette, uten å stille spørsmål ved om de i motsatt fall kan dras for retten. Det er derfor av praktisk betydning å kunne si at diskriminering i familien og privatlivet er ulovlig, både under rådgivning i enkeltsaker og i vår foredragsvirksomhet.

Også her er utkast til felles lov basert på en løsning hvor man har valgt å svekke vernet på kjønnslikestillingens felt, heller enn å bedre vernet for de diskrimineringsgrunnlag som har hatt et snevrere virkeområde.

Det må klart fremkomme av definisjonen av direkte forskjellsbehandling at også utilsiktet diskriminering omfattes

I forslaget finnes legaldefinisjonen av direkte forskjellsbehandling i § 7. Det er her forsøkt å gjøre lovteksten mer tilgjengelig. Vi støtter intensjonen, men ser dessverre at et svært viktig poeng er falt ut i forenklingen av lovteksten – at også utilsiktet diskriminering omfattes. Dette var tidligere klart kommunisert i lovens ordlyd; «formål eller virkning». Etter Jurks oppfatning bør denne ordlyden beholdes, eller meningsinnholdet sikres uttrykkelig gjennom en annen formulering i ny lovtekst.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten må opprettholdes på samme nivå som i nåværende likestillingslov

Departementet har foreslått at **aktivitetsplikten** kun skal gjelde for virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte. Dette er en betydelig svekkelse sammenliknet med dagens lovgivning, hvor aktivitetsplikten for kjønnslikestilling gjelder alle arbeidsgivere. Ifølge NHO finnes det i dag 47.968 foretak i privat sektor. Bare 4.116 av disse har mer enn 50 ansatte.³ Omfanget av regelendringen er altså stort.

Endringen begrunnes i at små bedrifter har en lite formalisert styringsstruktur og personalpolitikk. Etter våre erfaringer bør dette heller tjene som et argument *for* aktivitetsplikt.

³ <http://www.vl.no/nyhet/slipper-%C3%A5-rapportere-om-likestilling-1.423478>

Svært mye diskriminering skjer uten vond vilje, men i mangel på gjennomtenkte løsninger og strategier for å opptre ikke-diskriminerende.

Det aktive likestillingsarbeidet er dessuten det eneste virkemiddelet som angriper strukturer og som virker forebyggende. Ved å gå gjennom egne rutiner og prosesser, vil man kunne identifisere hindre for likestilling i egen virksomhet og arbeide med å fjerne disse. Det er en fordel både for arbeidsgivere og arbeidstakere å være føre var, heller enn at likestillingsutfordringer først kommer opp etter at diskriminering har funnet sted.

Aktivitets- og redegjørelsespliktene er områder hvor kjønnslikestilling skiller seg noe fra andre diskrimineringsgrunnlag. Det er like mange kvinner og menn i samfunnet, og kjønn er ikke en personsensitiv opplysning. Jurk er av den oppfatning at også andre diskrimineringsgrunnlag har behov for aktivt likestillingsarbeid, men dersom arbeidet på andre grunnlag begrenses av hensyn som ikke gjør seg gjeldende på kjønnslikestillingsfeltet, bør ulikhetene ivaretas gjennom differensiering i lovteksten, heller enn å svekke prosessene på kjønnslikestillingsfeltet.

Når det gjelder arbeidsgivers **redegjørelsesplikt**, er denne foreslått fjernet. Etter vår mening innebærer det en uthuling av aktivitetsplikten. En aktivitetsplikt uten rapporteringsplikt vil i langt mindre grad etterlevs. Regjeringen mener at aktivitetsplikten skal sikres gjennom veiledning og kunnskapsspredning, ikke med tilsyn og sanksjoner. Det forutsettes i høringsnotatet at arbeidsgivere selv ønsker å drive likestillingsarbeid, uavhengig av tilsyn og sanksjoner (s.133). Det eksisterer heldigvis arbeidsgivere som gjennomfører disse prosessene, både av hensyn til sine ansatte og til bedriften. Samtidig vil det typisk nok ofte være de virksomhetene som ikke selv er opptatt av aktivt likestillingsarbeid hvor behovet for slikt arbeid er størst. Det er svært lite sannsynlig at virksomheter flest vil gjøre et aktivt likestillingsarbeid dersom det ikke finnes noen dokumentasjonsplikt eller sanksjoneringsmuligheter. Den enkeltes rett til å arbeide i et likestilt miljø bør ikke avhenge av arbeidsgivers gode vilje.

En konkretisert redegjørelsesplikt legger dessuten grunnlaget for et godt aktivt likestillingsarbeid i virksomhetene. Ved å fremlegge kjønnsstatistikk og en tilstandsrapport for likestilling, blir det synlig for arbeidsgiver hvor tiltak bør settes inn. Redegjørelsesplikten bør derfor konkretiseres i lovteksten, på samme måte som aktivitetsplikten.

Etter dagens likestillingslov påligger redegjørelsesplikten de arbeidsgivere som etter lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Dette er etter vårt syn en god løsning, og det synes naturlig å sette skillet for dokumentasjonsplikten for likestilling ved de samme grensene som øvrige

dokumentasjonskrav. Vi kan ikke se at byrden ved å ha likestilling som ett av de punktene en må rapportere på er så tung at den ikke oppveies av de positive effektene et slikt arbeid gjør både for arbeidstakere, den enkelte virksomhet og for samfunnet som helhet.

Vernet mot graviditetsdiskriminering bør være like sterkt i hele foreldrepengeperioden

Vi vet at det er svært mange kvinner som opplever å bli diskriminert på grunn av graviditet. Jurk mottar mange henvendelser som gjelder denne problemstillingen, og omfanget er dessuten dokumentert i en undersøkelse ombudet fikk gjennomført i 2015.⁴

I høringen til den nye likestillings- og diskrimineringsloven foreslås det endringer i utformingen av bestemmelser som gjelder kvinners vern ved graviditet, fødsel og amming, og foreldres vern ved foreldrepermisjon.

Jurk er enige i at unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9 ikke er tydelig nok, og at det er behov for en egen bestemmelse som tydeliggjør diskrimineringsvernet til kvinner og menn ved graviditet, fødsel og permisjon. Vi er positive til at forpliktelsene etter EØS-avtalen her gjennomføres i norsk rett, ikke bare ved at likebehandlingsdirektivet anvendes som rettskilde i avgjørelser, men at det særlige vernet mot graviditetsdiskriminering også synliggjøres i lovteksten. Lovteksten er av stor informasjonsverdi for foreldre og for arbeidsgivere.

Vi har imidlertid innvendinger mot hvordan regelen er utformet.

Rent **språklig** mener vi i likhet med ombudet at det er uheldig at bestemmelsen betegnes som "lovlig forskjellsbehandling". Særlig på et område hvor det syndes i stor utstrekning, bør lovens klare utgangspunkt om at diskriminering er forbudt tydeliggjøres. Bestemmelsens overskrift slik den er foreslått samsvarer i liten grad med det forbudet mot diskriminering som bestemmelsen oppstiller. Vi er også enige med ombudet i at det bør henvises til tilretteleggingsplikten i § 23, og at det i lovteksten må presiseres at graviditetsdiskriminering ved forlengelse av midlertidige stillinger aldri er tillatt.

I lovforslaget er det foreslått et **skille mellom kvoteperiodene i foreldrepermisjonen som har et absolutt vern og saker som faller utenfor kvoteperiodene** som gis et sterkt, men ikke absolutt vern. Skillet er allerede praktisert i norske likestillingsavgjørelser, da det sterkere

⁴ http://www.ldo.no/globalassets/03_nyheter-og-fag/publikasjoner/oppsummering---graviditet-og-foreldrepermisjon_v1.pdf

vernet i kvoteperiodene følger direkte av likebehandlingsdirektivet. Når EØS-retten nå skal innarbeides i selve lovteksten, er det naturlig å tilpasse denne til norske forhold.

I det norske samfunnet er det vanlig at både mor og far tar ut den delen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt hver av dem gjennom mødre- og fedrekvotene. Det absolutte vernet mot diskriminering foreligger etter lovforslaget kun i disse kvoteperiodene. Det er imidlertid ekstremt uvanlig at foreldrene ikke også benytter resten av foreldrepermisjonstiden. Fellesdelen av foreldrepermisjonstiden – den delen som står igjen etter at mor og far har tatt sine kvoter – tas i mye større utstrekning ut av kvinner enn av menn. Forskjellsbehandling ved permisjon utover kvoteperiodene er ikke underlagt et absolutt vern. Da det i hovedsak er kvinner som tar ut denne permisjonen, vil skillet mellom absolutt og sterkt diskrimineringsvern for ulike deler av permisjonstiden kunne slå kjønnskjevt ut.

Kvinner er allerede mer utsatt for graviditetsdiskriminering, og denne effekten bør ikke forsterkes av et svakere vern i fellesdelen av permisjonen. Det er i liten grad et alternativ for foreldre i Norge å returnere til arbeidslivet etter kvoteperiodene. En av foreldrene må ta vare på barnet inntil det når barnehagealder. Det er paradoksalt at det i likestillingslovens ordlyd foreslås en regel som tilsynelatende er kjønnsnøytralt utformet, men som i møte med det norske samfunnet gir en klar kjønnskjev effekt. Etter Jurks mening burde det være et absolutt vern mot diskriminering helt frem til barnet har tilbud om barnehageplass. En slik løsning stemmer overens med hvordan samfunnet ellers er innrettet når man får barn. EØS-forpliktelsene er først og fremst utarbeidet som minstekrav til medlemsstatene, og vi kan derfor ikke se at de utgjør hindre for å gjennomføre et sterkere diskrimineringsvern i nasjonal rett.

Ombud og nemnd må gis myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering

Seksuell trakassering er et stort samfunnsproblem. I en undersøkelse fra 2013 oppgav 13 prosent av kvinnene mellom 16-24 år at de opplevde uønsket seksuell oppmerksomhet to ganger i måneden eller mer. I samme undersøkelse oppgav 4,7 % at de i løpet av det siste året har opplevd å få uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb.⁵

Jurk mottar jevnlig saker hvor klienten er utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Slik lovverket er i dag, er det bare brudd på arbeidsgivers overordnede plikter til å forebygge og

⁵ <http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjonisk/vold-mobbing-trakassering/seksuell-trakassering/>

hindre seksuell trakassering, som kan behandles av ombud og nemnd. Muligheten til å gå direkte etter vedkommende som utførte den trakasserende handlingen er forbeholdt behandling i domstolene.

Svært få saker om seksuell trakassering ender i domstolene. Å bringe saken inn for domstolen er en tidkrevende og kostbar prosess, og oppleves ofte som en stor påkjenning for den det gjelder. Risikoen for å tape saken og måtte betale sakskostnadene blir stor, og erstatningssummene det er aktuelt å tilkjenne ved seier er gjerne små. Vår erfaring er at kvinner som opplever seksuell trakassering på arbeidsplassen ofte slutter i jobben i mangel på andre løsninger. Vi tror at muligheten til håndheving gjennom lavterskelapparatet vil være et av flere virkemidler som kan bøte på denne tendensen.

Det er gjerne to forhold som holdes mot å la ombud og nemnd behandle disse sakene; kompliserte bevissituasjoner og sakenes grovhet. Jurk er naturligvis også opptatt av rettssikre prosesser, og er ikke av den oppfatning at alle saker gjeldende seksuell trakassering vil egne seg for behandling i lavterskelapparatet. Samtidig er det viktig for oss å trekke frem alle de sakene hvor slike mothensyn ikke gjør seg gjeldende.

Fordi det i dag mangler et lavterskeltilbud, vil de sakene som er egnet for behandling i et slikt system naturligvis ikke eksistere i praksis fra de alminnelige domstolene. De sakene vi her sikter til, er ikke bragt inn for offentlige organer, og vil derfor være usynlige fra et skrivebord. Likevel brukes de sakene som verserer for domstolene, blant annet sedelighetssaker etter straffeloven, som eksempler for å underbygge seksuell trakasseringssakenes grovhet og komplekse bevissituasjon. Jurk ønsker ikke å flytte disse sakene over til ombud og nemnd. Vi ser derimot at det finnes mange saker som det ville være unaturlig å politianmelde, og som i dag faller utenfor det apparatet vi har til å behandle saker for seksuell trakassering. Dette gjelder særlig saker i arbeidslivet, hvor handlingenes grovhet i seg selv gjør det lite aktuelt å straffeforfølge eller gå til sivilt søksmål, men hvor forekomsten av handlingene likevel gjør det svært vanskelig for kvinnen å stå i arbeid på den aktuelle arbeidsplassen.

Vi mener derfor at det eksisterer saker om seksuell trakassering som er av stor betydning for enkeltpersoner, men som etter dagens system faller mellom to stoler. Ombud og nemnd bør gis kompetanse til å behandle disse sakene. Vi foreslår at det legges inn en sikkerhetsventil hvor ombud og nemnd selv skal avvise behandling av saker hvor bevissituasjonen eller sakens grovhet tilsier at saken ikke bør avgjøres innen lavterskelapparatet. På den måten kan både hensynet til en effektiv håndheving og hensynet til rettssikre prosesser ivaretas. For en tilfredsstillende behandling av saker om seksuell trakassering i lavterskelapparatet, foreslår vi

at det ses hen til andre land hvor dette er gjennomført. Det er på ingen måte umulig, men det kan tenkes at enkelte endringer krever politisk vilje gjennom økonomiske prioriteringer. Etter vår mening vil enhver politisk ledelse som tar kvinners likestillingssituasjon på alvor finne rom for de nødvendige økonomiske disposisjoner for å få dette realisert.

Vi bemerker også at seksuell trakassering er den eneste formen for trakassering på likestillings- og diskrimineringsfeltet som er unntatt håndheving av ombud og nemnd. Vi kan ikke se at det er tilstrekkelig grunnlag for å gi saker om seksuell trakassering et svakere vern enn de andre trakasseringssituasjonene. Dette blir særlig påfallende når det først gjennomføres en samling av særlovene og en harmonisering av regelverket.

Av forslagene vi har kommet over til definisjon av seksuell trakassering, finner vi definisjonen i ombudets hørings svar som det beste alternativet.

For å bekjempe seksuell trakassering bør pliktene for arbeidsgivere, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner konkretiseres, og det bør vurderes å utforme et dokumentasjonskrav for grunnskoler og videregående skoler

Det er vanskelig å komme seksuell trakassering til livs, selv om det er et problem som i stor grad begrenser jenters og kvinners frihet. Det synes dessverre å mangle en felles forståelse i samfunnet om at seksuell trakassering er feil. Både i samfunnsdebatten og videreformidlet fra våre klienters møter med blant annet arbeidsgivere, hører vi argumenter som at «det er en naturlig konsekvens av den seksuelle spenningen mellom kjønnene», at «litt uskyldig flørting må man tåle» eller at «mannen er jeger og kvinnen bytte – sånn er det bare».

En fellesnevner i mange av de sakene hvor seksuell trakassering i arbeidslivet ikke har blitt håndtert på en god måte, er mangelen på et klart standpunkt mot seksuell trakassering og mangelen på en plan for hvordan saker om seksuell trakassering skal forebygges og håndteres dersom de oppstår. Det samme mønsteret går igjen i organisasjonslivet og på skoler.

Arbeidsgiveres, organisasjoners og utdanningsinstitusjoners overordnede ansvar for å forebygge og hindre trakassering innen sine virksomheter er i lovforslaget plassert i § 27. Det henvises i bestemmelsen til § 11, men vi antar § 13 er korrekt henvisning. Plikten etter § 27 gjelder i så fall alle former for trakassering som er forbudt etter lovforslaget.

Plikten er etter Jurks oppfatning for vagt utformet når det gjelder seksuell trakassering. Seksuell trakassering er et stort samfunnsproblem som må tas på alvor. Det bør konkretiseres i lovteksten hva som inngår i et minstekrav for etterlevelse av plikten. Herunder bør plikten omfatte at virksomheten klart tar avstand fra seksuell trakassering, at det eksisterer rutiner for hvordan tilfeller av seksuell trakassering skal håndteres om de oppstår, og at dette er tydelig presentert for alle som hører til arbeidsplassen, organisasjonen eller utdanningsinstitusjonen.

For grunnskole og videregående skole bør det også vurderes å innføre dokumentasjonsplikter for etterlevelsen av § 27 når det gjelder seksuell trakassering. Dette er arenaer hvor det i mindre grad vil være aktuelt for personer som utsettes for seksuell trakassering å angripe saken juridisk, hvilket gjør det desto mer nødvendig å sikre gode rutiner for minnelige løsninger innad i utdanningsinstitusjonen og et sterkt forebyggende og strukturelt vern. Samtidig er skolen av særlig stor betydning for å lære samfunnets spilleregler, og det er derfor viktig at gode holdninger formes her.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda må gis kompetanse til å ilegge oppreisning, og behandlingen av lovforslaget bør utsettes til lov- og håndhevingsapparat kan vurderes i sammenheng

Det har i årevis vært en kampsak for likestillings- og ikke-diskrimineringsorganisasjoner å få innført muligheten for sanksjonering innen lavterskelapparatet. Dette bør gjøres ved å tildele nemnda kompetanse til å ilegge oppreisning.

I dag må man til domstolene for å få noen form for erstatning ved brudd på likestillingsloven. Likevel ser vi at diskriminerings saker svært sjelden bringes inn for domstolene. Dette fører til at den uretten som er gjort mot diskriminerte ikke gjenopprettes, og at vi mister den systemiske preventive effekten av sanksjoner mot brudd på lovverket.

Vi er kjent med at det gjøres en utredning av håndhevingsapparatet og det øvrige statlige apparatet på likestillings- og diskrimineringsfeltet. For oss synes det svært unaturlig å behandle lov og apparat i to ulike prosesser. Dette er to komponenter som må ses i sammenheng. Når ikke utredningen og den politiske forbehandlingen av apparatet er ferdigstilt, bør også behandlingen av loven stilles i bero inntil de to prosessene kan behandles samlet.

Juridiske personers diskrimineringsvern må utvides til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag

Etter dagens særlover er det kun ved etnisk diskriminering at juridiske personer også er vernet. I stedet for å utvide dette vernet til alle grunnlag, foreslås det fjernet også ved etnisk diskriminering.

Diskriminering skjer ikke bare av enkeltpersoner, men kan også forekomme rettet mot grupper organisert som juridiske personer. Jurk mener derfor at behovet for vern av juridiske personer også gjelder innen kjønnslikestillingens område.

For Juridisk rådgivning for kvinner

Hibo Adam
saksbehandler
(bolig- og utlendingsrett)

Vilde Rieber Bjerke-Mohn
saksbehandler
(arbeid-, sosial- og trygderett)

Ida Sollesnes
saksbehandler
(vold, fengsel, gjeld)

Rut Severinsen
saksbehandler
(bolig- og utlendingsrett)

Ingeborg Aasness Fjeldstad
saksbehandler
(arbeid-, sosial- og trygderett)

Sara Eline Grønvold
daglig leder

Frøydis Patursson
fagrådgiver