

30 år etter og fortsatt ikke reell likestilling - hva har loven bidratt med egentlig?

Dagen i dag er et jubileum, en feiring: vi feirer oss selv og hva vi har oppnådd. På en merkedag som den vi feirer her i dag, kommer alltid venner av jubilaranten trekkende med gamle historier. Og venner som sier: hva skulle vi ha gjort uten deg? Hva skulle vi ha gjort uten likestillingsloven?

Mitt utgangspunkt er: vi hadde ikke hatt den formen for likestilling vi nå har uten likestillingsloven!

Jeg er et barn av min tid, og tilhører generasjonen som har fløyet på de gode vinder skapt av 70-tallets stormende brus. På likestillingsens område har dette betydd at mange av oss oppriktig har trodd på myten om full likestilling i Norge: vi har trodd at kvinner og menn er likestilte, helt til vi blir gravide og får barn. Da møter vi oss selv ikke bare som menneske, men som menneske med et sosialt kjønn også. Det er som førstegangsfødende mange av mine venner – både kvinner og menn - har fremstått som erkjennende feminister, og sagt med forbauselse i stemmen at de trodde at likestillingen hadde kommet lengre. - Hva er det de mener med at likestillingen skulle ha kommet lenger? Lenger enn hva?

Hvor har vi vært, hva har vi gjort, hvor er vi, og hvor skal vi?

- Fra det individuelle til det strukturelle diskrimineringsvern.
- Fra ett til mange diskrimineringsgrunnlag, fra et enhetlig mot et helhetlig diskrimineringsvern,
- Fra tilnærmet ikke-aktivitet om likestilling på arbeidsplassen til både en aktivitetsplikt og en redegjøringsplikt; det holder ikke lengre å si at likestilling er noe alle andre skal gjøre: nå har både det offentlige og alle arbeidsgivere en aktivitetsplikt. Noe må gjøres, selv om det vil koste både tid og penger! Likestilling koster.

Hvor har loven vært?

Lovens småbarnstid, i det første tiåret (1979-1989) skulle loven vokse og gro for å finne sin form og sin rolle i samfunnet, under kyndig veiledning av Ombudet, lovens gode mor. Det var fokus på den synlige og tydelige diskrimineringen hvor lovens oppdragende effekt ble poengtert, særlig i forhold til kvinners deltagelse i arbeidslivet: egne stillingsutlysninger for kvinner og menn ble slått ned på, forbigåelser ved ansettelser og innføring av kvoteringsbestemmelser i tariffavtaler ble fokusert. På barns vis trodde man at bare Ombudet hadde noe si, så ville alt være greit. Mor kan ordne alt! En av lovens aller første endringer var innføringen av 40 %-regelen i § 21. Det skulle en mannlig konservativ næringsminister til for å få kvinner inn i selskapslovgivningen en mannsalder (altså 25 år) senere. Glasstaket kvinner har stanget imot er nå i ferd med å heve seg. For å sitere en annen av lovens gode mødre, Anne Lise Ryel: det er når det finnes like mange udugelige kvinnelige som mannlige ledere at likestilling er godt i gjenge.

Lovens neste tiår, selve tenåringsperioden (1989-99), ble som hos andre tenåringer preget av utprøving, ekskludering og inkludering. Arbeidsvurdering som middel for likelønn kom

politisk på agendaen og ble diskutert på kammeret til det ugjenkjennelige, og nærmest forkastet i opprinnelig form, selv om likelønnskommisjonen nå - igjen - har dokumentert at kvinner bare tjener 85 øre for hver krone en mann tjener. Vi har ennå ikke likelønn! Verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer er det vanskelig å gjøre noe med lovveien. Forskriften om at menn lovlig kan komme på besøk inn i loven: menn kan kvoteres til stillinger med undervisning av og omsorg for barn, og forbudet mot seksuell trakassering ble innført. Sistnevnte håndheves ikke av lovens gode mor – altså Ombudet – men håndheves av domstolene direkte, som lovens gode far. Og hvor mange har gått til domstolene med sine klagesaker? Nesten ingen. Allikevel fungerer jo bestemmelsen rent holdningsmessig: fra situasjoner hvor puppebilder og nyp i stussen var noe kvinner måtte ”regne med” på arbeidsstedet, er dette nå de aller fleste steder helt uakseptabelt.

Lovens år som ung voksen, altså det siste tiåret, har gitt stor fokus på graviditetsdiskriminering, og motarbeidelsen av dette. Det er viktig for samfunnet at kvinner både er i arbeidslivet og føder barn. Det er lov å ha to tanker i hodet samtidig. Loven selv har også ”fått barn” - i overført betydning: arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven har alle trådt i kraft. Om ikke disse lovene er direkte kloninger av moderloven er de i hvert fall støpt i mer eller mindre samme form. Praktiseringen av lovene bygger på likestillingsloven. Det viktige for enhver mor er kanskje å huske å ta like godt vare på seg selv som på barna: og i vår sammenheng betyr dette at kjønnslikestilling må få samme fokus og oppmerksomhet som før, og ikke bli ”spist” av omsorg for å fremme andre(s) interesser. Det interessante i denne sammenheng er at det er i denne fasen at lovens gode far, domstolene, får mer å gjøre: nesten halvparten av de 48 diskrimineringsrettslige sakene som finnes i rettspraksis har blitt fremmet for domstolene de siste tre årene. Likestillingsloven ble i denne unge voksne fasen også kastet ut hjemmefra: gjennom diskrimineringsombudsloven ble en reorganisering av likestillingsapparatet foretatt, og likestillingsombudet og klagenemnda for likestilling ble nedlagt og videreført som Likestillings- og diskrimineringsombudet, og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, eller som de fleste av oss fortsatt sier: Ombudet og Nemnda. Loven har også fått en fast samboer som den lever side om side ved, nemlig FNs kvinnekonvensjon CEDAW, som er inkorporert i likestillingsloven. CEDAW brukes stadig mer aktivt i håndheving av loven, særlig i forhold til å bekjempe stereotype kjønnsroller. Neste skritt for CEDAW vil forhåpentligvis være at den flytter et trinn opp på lovenes ranghierarki ved å inkorporeres i menneskerettsloven, og da med en forrangsbestemmelse fremfor andre lover. Eller kanskje er det vi trenger en vidtfaende grunnlovsbestemmelse?

Nå jubilerer vi – loven er 30 år: hva har vi?

Vi har en debatt om forbudt forskjellsbehandling i det offentlige rom. Loven har gitt oss mulighet til å bringe forskjellsbehandling på grunn av kjønn ut av det private og inn i det offentlige rom.

Vi har lovgivning har gjort det mulig å synliggjøre – og forby - forskjellsbehandlingen som skjedde da kvinner og menn helt åpenlyst ble ulikt behandlet fordi de hadde ulikt kjønn. Det å behandle mennesker forskjellig utelukkende på grunn av karakteristika som ingen kan noe for, nemlig kjønn, er blant de mest grunnleggende og åpenbare former for diskriminering. Denne formen for direkte diskriminering; hvor gamle damer er dyrere å pensjonsforsikre enn gamle gutter fordi damene statistisk lever lengre, og hvor unge mannlige bilførere har dyrere forsikring enn unge kvinnelige bilførere på grunn av kjønnets betydning for skaderisiko, er lovstridig, og det vet forsikringsbransjen – det er bare det at det er så vanskelig – og dyrt - å gjøre noe med den. Kjønn er så alt for enkelt å bruke som et minste felles multiplum, for å unngå de individuelle løsninger og tilpasninger som loven faktisk krever. Likestilling koster.

Vi har lovgivning som har gjort det mulig å synliggjøre – og forby – den tidligere usynlige forskjellsbehandlingen på grunn av kjønn som rent faktisk har skjedd og skjer, til tross for at handlingene eller lovbestemmelsene formelt er kjønnsnøytrale. Det er her ”kjønnsbrillene” og kjønnsanalysen må frem, for å se på hvordan handlinger eller vilkår eller bestemmelser faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. Hva er virkeligheten bak rettsreglene? Det står ingen steder at deltidsansatte damer ikke får være med i tjenstepensjonsordninger. Allikevel har vi i 2008 tariffavtalte bestemmelser som sier at arbeidstakere som er ansatt i mindre enn 14 timers uke ikke innmeldes i bedriftens pensjonsordninger. Hvem er så disse kjønnsnøytrale ”arbeidstakerne” i det virkelige liv? Kvinner eller menn?

Som jeg sier til mine barn; ikke all forskjellsbehandling er ulovlig. Det er den heller ikke etter loven: dersom det finnes saklig grunn og middelet som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende, kan forskjellsbehandling være lovlig. Det samme er den dersom det kan dokumenteres at andre hensyn enn kjønn har vært vektlagt. I denne samlekategorien ligger argumentasjon som omfatter alt fra markedshensyn til personlige egenskaper – noen ganger argumentert med i en salig blanding. Det kan være tungt å bevise på et individuelt plan hvordan forskjellsbehandling arter seg. Det er her vi etter min oppfatning foreløpig er kommet alt for kort. Vi må her bevege oss over på det strukturelle diskrimineringsvernet, for å utfordre de tradisjonelle stereotypene som ligger til grunn for all kjønnstenkning.

Selv om jeg i min naivitet ikke tror at loven er eneste løsning, er loven et grunnleggende fundament i utviklingen av likestillingspolitikken. Likestillingsloven har ikke løst alle livets små og store uretter og fortredeligheter og gjort alle vondter godt. Det skal den heller ikke. Loven er en lov med de muligheter og begrensninger som Stortinget har gitt, og som de ulike Ombudene gjennom tidene har forvaltet etter beste evne. Ombudet har ikke vært alle forsmåddes beste venn, men en veiviser til hvordan likestillingsloven er å forstå. Det har i beste fall gitt klarhet på en lang rekke saksfelt, og i verste fall ført til mer opplyst forvirring i forhold til hva som er de beste grep og tiltak for å føre likestillingsarbeidet videre. Hvor godt loven virker og har virket handler mye om deg og meg, og om, og hvor godt vi har brukt loven for å kreve de rettigheter som lovens potensiale innebærer.

Hvor kommer likestillingsloven til kort?

Likestillingsloven slik den nå er med fokus på det individuelle diskrimineringsvernet kommer særlig til kort på de områder hvor virkeligheten er som den er.

Scenario 1: Vi har i Norge et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa. Her er det mange som styres av stereotype utdanningsvalg, og kjønnsrolle-forventninger. Gode nyheter nasjonalt sett er at vi har en høy andel kvinner i arbeidsstokken, men av dem arbeider over 43 % deltid. Nesten 90% av alle deltidsansatte er kvinner. Deltidsarbeid handler derfor om kvinners arbeid. Mange kvinners arbeid. Den frivillige deltiden oppleves for mange som et gode, men slår mange i bakhodet når pensjonsutbetalingene skal komme. Den ufrivillige deltiden gjøres det lite med. For lite. Dette er et strukturelt problem som man til nå ikke har klart å ta fatt i, verken gjennom lovgivningen eller på annen måte. Det ufrivillige deltidarbeidet er særlig tydelig for eksempel blant sykepleiere, hvor mange ikke får full stilling med henvisning til at det er så vanskelig å få turnusen til å gå rundt dersom alle skal jobbe heltid. Men når det en sjelden gang kommer en mannlig sykepleier inn i yrket har han sjelden problemer med å skaffe seg en heltidsstilling. Da er turnusen ikke vanskelig, for det er jo lett å forstå at en mann må ha full stilling! Jeg har heller aldri hørt om utstrakt deltidbruk innen politiet eller brannvesenet under henvisning til at turnusen ikke går opp. Hva er det som gjør at ufrivillig deltid fortsatt bare forekommer i kvinnedominerte yrker? Hvorfor er ikke

arbeidstidsordninger for skift og turnus likestilt ennå, selv om Ombudet for over 10 år siden sa at dette er lovstridig? Var det noen som sa at kjønn er avlegs og ikke har betydning?

Dette handler ikke om loven, og lovens feil og mangler, dette handler vel så mye om det politiske klimaet, og hva det er mulig og ønskelig å gjøre politisk. Igjen, likestilling koster.

Scenario 2: Hvordan klarer vi å oppstille et godt diskrimineringsvern for dem som potensielt kan falle innunder to eller flere diskrimineringsgrunnlag. Dette har vi ikke god erfaring i å håndtere, verken på individuelt eller strukturelt nivå. Problemstillingen blir særlig tydelig i forhold til minoritetskvinner, noe de tilbakevendende hijab-diskusjonene viser, men har også gjort seg gjeldende i forhold ulike grunnlag som alder og kjønn til sammen, hvor det kan være vanskelig å få gjennomslag for begge diskrimineringsgrunnlag samtidig. Det at aldersdiskrimineringen var mer åpenbar, betyr ikke at kjønnsdiskriminering ikke skjer samtidig, den er bare vanskeligere å bevise og erkjenne.

Hva har loven oppnådd?

Trass det ovennevnte: vi har oppnådd mye. Vi er blitt ”verdensmestere” i likestilling, et internasjonalt foregangsland. Som jeg sa innledningsvis: jeg står for at vi hadde ikke hatt den formen for likestilling vi nå har uten likestillingsloven. Dette føler jeg særlig sterkt i ryggmargen hver gang jeg løfter blikket ut over Norges land. Jeg er glad for at jeg, ettersom jeg engang er født som kvinne, er født i Norge, på slutten av 60-tallet. Norge gjør mye internasjonalt, men vi kan godt gjøre mer. Fremfor alt kan vi understreke igjen og igjen at gender mainstreaming ikke betyr å streame kvinner ut av, men inn i beslutningsprosesser, og at dette arbeidet må følges av aktive kvinnerettede tiltak samtidig for å sikre, som vår lov sier ”like reelle muligheter mellom kvinner og menn, med særlig sikte på å bedre kvinners stilling”. Også i det internasjonale arbeidet har våre erfaringer med dagens 30-årsjubilant interesse. For å bruke et godt ladet ord fra 70-tallet: søstersolidaritet er viktig.

Internasjonalt sett er det også stor interesse for hvordan vi har klart å få menn aktivt med i likestillingsarbeidet. Menn er ikke motspillere, men medspillere og samspillere. Til nå har dette stort sett handlet om menn som er fedre. Fedres rettigheter er i fokus, og det er etter hvert stuerent også for menn å ta foreldrepermisjon, i hvert fall fedrekvoten. I en del bedrifter er det endog slik at de ønsker å tilby gode løsninger for å kombinere jobb og familie for å tiltrekke seg – og å holde på - kvalifisert arbeidskraft. Om og når fedre får selvstendige opptjeningsrettigheter for foreldrepenge vil nok enda flere menn ønske å være hjemme lenger. Igjen, dette handler ikke om loven, men praktisk politikk. Likestilling koster.

Litt skrekk og litt tvang og litt ønskeliste

På et kurs om likebehandling i arbeidslivet som jeg holdt nylig, ble deltagerne innledningsvis spurt om hvorfor de hadde meldt seg på nettopp dette kurset. Deltageren fra Tana som satt på første benk forkynte med høy røst: ”For å skrømme rådmainn”. Likestillingsloven ble ikke vedtatt for å skremme, men det må kanskje bittelitt skrekk til for å gjennomføre uønskede forandringer? Kanskje bittelitt tvang må til også?

Et nytt lovforslag om et helhetlig diskrimineringsvern kommer til sommeren: og min bønn er: husk på kjønnslikestillingen også i fortsettelsen. Det er en vital 30-åring som feires i dag. Som de fleste 30-åringer trenger den jevnlig konsultasjon, stell og pleie for å stråle, men med litt jevnlig puss og bruk holder den seg godt i form. Mange 30-åringer får dessuten også slike gaver som vennene ønsker å få selv. Ettersom det ikke er noe gavebord her, vil jeg komme med min ønskeliste for loven:

- 1) Flere saker for domstolene! Det er forstemmende få saker for domstolene om likestillingsloven. På disse 30 årene har bare 28 saksanlegg omhandlet likestillingsloven. Gitt at den som mener seg diskriminert må til domstolene for å kunne kreve erstatning, er dette et alt for lavt tall. Også her er det den gode far som gir ut pengene mens den gode mor bare gir råd og uttalelser. Så mer saker for domstolene, og mer erstatning! Det er når forskjellsbehandling straffer seg økonomisk at den opphører.
- 2) Mer rettshjelp! Mer fri sakførsel! Diskriminerte uten mye penger har i dag i de fleste tilfeller ikke råd til å innlede en kostbar prosess. Å gi potensielt diskriminerte mulighet til å få sin sak prøvet ikke bare for Ombudet, men også for domstolene er avgjørende. Dette gjelder særlig på de områder av loven som Ombudet ikke håndhever.

Etter dette er min ønskeliste til Ombudet:

- 1) Mer fokus på strukturell kjønnsdiskriminering! Her har FNs kvinnekonvensjon mye å bidra med.
- 2) Kompetanse til å tilkjenne oppreisning i lovstridige saker.
- 3) Mer partshjelp! At Ombudet får mulighet til å stille som partshjelp i saker.
- 4) Gruppesøksmål! At gruppesøksmål brukes som et virkemiddel i det strukturelle diskrimineringsvernet.

La oss få et flott gavebord, og la det bli mange flere feiringer av likestillingsloven. Gratulerer med dagen!