



**NORSK SIVILT SAMFUNN's
SKYGGERAPPORT TIL
NORGES 10. RAPPORT TIL
FNs KVINNEDISKRIMINERINGSKOMITÉ
(CEDAW) 2021**

FORKORTELSER

AML: Arbeidsmiljøloven

BFD: Barne- og Familiedepartementet

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

Difi: Direktoratet for forvaltning og IKT

EMK: Den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen

Forskningsstiftelsen Fafo: Uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår. Nasjonalt og internasjonalt.

FGM: Female Genital Mutilation

ILO: International Labour Organization

KUD: Kultur- og likestillingsdepartementet

KVIBALD: Avdeling for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett ved juridisk fakultet på universitet i Oslo

LDO: Likestillings- og diskrimineringsombudet

NGO: Non-Governmental Organization

NKLM: Nasjonalt kompetansesenter for legevaktmedisin

NOK: Norske kroner

NOU: Norges offentlige utredninger

POD: Politidirektoratet

PU: Politiets Utlendingsenhet

SCR: Security Council Resolution

SSB: Statistisk sentralbyrå

St. prp: Stortingsproposisjoner

St. meld: Stortingsmelding

STRASAK: Politiets straffesaksregister

UDI: Utlendingsdirektoratet

UNHCR: The Office of the United Nations High Commissioner for Refugees

WPATH: World Professional Association for Transgender Health

INNHOOLD

Forkortelser	2
Innhold	3
Introduction	4
Forkortet skyggerapport om noen utvalgte tema i FNs Kvinnekonvensjon.....	5

CEDAW KONVENSJONEN:

Article 1: Definition of Discrimination	
Article 2: Legislation to Eliminate Discrimination	5
Article 3: Women's Human Rights and the Elimination of Men's Violence Against Women	11
Article 4: Temporary Measures for Achieving Gender Equality.....	14
Article 5: Sex Role Stereotyping	15
Article 6: The Trade in Women and the Exploitation of Women in Prostitution.....	16
Article 7: Political and Public Life	
Article 8: International Work and Representation	
Article 9: Citizenship	
Article 10: Education	17
Article 11: Employment and the Labour Market	19
Article 12: Health and Healthcare.....	22
Article 13: Economic and Social Rights	
Article 14: Rural Women	
Article 15: Equality Before the Law	
Article 16: Marriage and Family Life	24
Fotnoter	30

INTRODUCTION

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) was adopted by the United Nation's General Assembly in 1979. The Convention has been ratified by 190 of the UN's 195 member states, Norway among them.

The purpose of CEDAW is to abolish all forms of discrimination against women and to achieve full human freedoms and rights for women on equal terms with men. CEDAW is a framework document with 16 main articles promoting women's rights in areas such as education, work, health and their own bodies.

CEDAW is binding on those states that have ratified it and therefore there is a monitoring body within the UN, the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (the CEDAW Committee), which examines whether or not states are fulfilling their obligations. Member states must submit a report every fourth year on how they have lived up to the articles of the Convention and what measures they have taken to implement it.

In July 2021, the Norwegian Government submitted their ninth periodic report on measures for the implementation of CEDAW.

The women's movement has an important role to play in overseeing and monitoring how Norway conducts itself with regard to women's rights and gender equality, as well as for assessing what measures are required. For this reason, the women's movement produces a shadow report in response to the Government's own report in order to illuminate the situation for women in Norway in various areas of society. It is important that civil society recognizes the reality of women's lives relative to Norway's obligations. The CEDAW Committee itself requests such shadow reporting.

This Shadow Report is a joint initiative by 18 Norwegian NGOs. Each organisation has contributed their expertise and knowledge in their particular field. The issues raised in particular sections reflect the concerns and the expertise of these organisations.

FOKUS and Norwegian Women's Lobby has coordinated this shadow report s from Norwegian civil society on behalf of its own member organizations and numerous others.

The report has been made possible thanks to financial support from the Ministry of Culture and Equality.

Through the shadow report, we aim to increase opportunities for women to monitor their rights and pursue their demands. Our intention is to urge the Government to realize its obligations in respect of gender equality and women's rights.

Due to the pandemic, delay in Norway's date to report to the CEDAW Committee and a national election in Norway and change of government civil society have delayed its submission

of its shadow report. This is done to be able to view any possible policy changes that have come from the new government. The implementation of CEDAW must give all women, including women with disabilities and women with limited knowledge of the Norwegian language, the opportunity to monitor their rights.

Another important task for Norwegian civil society that is involved in the work on the shadow report is to increase awareness of CEDAW. Despite entering into force in Norway in 1981 and thereby having been in existence for more than 30 years, it is still one of the UN's least known conventions. CEDAW was also included in Norway's Human Rights Act in 2009. The more people who know about CEDAW, the more successfully it can be implemented.

Bidragsgivere til rapporten:

Distinkt
Fagforbundet
FO
FOKUS – Forum for Kvinner og Utviklingsspørsmål
FRI
JURK – Juridisk Rådgivning for Kvinner
Krisesentersekretariatet
Kvinnefronten i Norge
LO – Landsorganisasjonen i Norge
MiRA Senteret
Norges Kvinnelobby
Norsk Folkehjelp
Norsk Kvinnesaksforening
Norsk Sykepleierforbund
Norske Kvinner Sanitetsforening
Sex og Politikk
Soroptimist International Norway
Unio
Utdanningsforbundet

Organisasjoner som har tilsluttet seg rapporten:

Fagforbundet
FOKUS – Forum for Kvinner og Utviklingsspørsmål
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)
JURK
KFUK-KFUM Global
KFUK-Utvalget
Krisesentersekretariatet
Kristelig Folkepartis Kvinner
Kvinnefronten i Norge
Likestillingssenteret KUN
MiRA Senteret
Norges Kvinne- og Familieforbund
Norges Kvinnelobby
Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS)
Norsk Sykepleierforbund
Norske Kvinners Sanitetsforening
Sex og Politikk
UNIO
Utdanningsforbundet

FORKORTET SKYGGERAPPORT OM NOEN UTVALGTE TEMA I FNS KVINNEKONVENSJON

Innledende kommentarer – General

Et gjennomgående tema er manglende problematisering av kompetanse på kvinners rettigheter og kjønnsperspektiv. Det ser ikke ut til at Norge har fulgt opp anbefalingene fra 2017 med et systematisk arbeid for å gi økt kompetanse om CEDAWs innhold, betydning og forpliktelser.¹ Det ser heller ikke ut til at myndighetene forholder seg til at det krever kompetanse å vurdere hvorvidt og hvilke effekter politikktutforming vil ha for kvinners rettigheter. Dette kommer til uttrykk flere steder der det vises til sektoransvaret for likestillings- og diskrimineringsarbeidet. I praksis fører mainstreamingstrategien til en usynliggjøring av kjønnsperspektivet. De siste årene har vi sett flere offentlige utredninger som er fullstendig kjønnsblinde.² Ett eksempel er NOU 2021:4 Norge mot 2025 som vurderte

grunnlaget for «verdiskaping, produksjon, sysselsetting og velferd etter pandemien». Til tross for at vi vet at kvinner i arbeidsmarkedet har vært rammet av koronakrisen på en annen måte enn menn, nevnes kun dette i én setning og perspektiver på kjønnslikestilling er fullstendig fraværende gjennom hele utredningen.³

Mainstreamingsmodellen har vist seg å være utilstrekkelig, og det er et stort behov for en sterk strukturell institusjon som kan sikre gjennomføring av likestillingspolitiske ambisjoner og forpliktelser i Norge. Dette ble også påpekt av Skjeieutvalget i NOUen Struktur for likestilling. Tunnelsynet på mainstreamingsmodellen medfører at arbeidet mot reell likestilling går altfor sakte framover.

ARTICLE 2 - LEGISLATIVE FRAMEWORK

Norsk lovgivning er som klar hovedregel kjønnsnøytral i sin utforming. Dette er utslaget av en villet politikk og har vært hovedlinjen siden 1970-tallet.⁴

CEDAW-komiteen var i sine «concluding observations» fra 2017 svært kritisk til Norges kjønnsnøytrale utforming av lovverk og programmer og etterlyser informasjon og dokumentasjon på at dette ikke svekker kvinners rettigheter.⁵

I sin siste nasjonale rapportering til CEDAW (2021) bekrefter myndighetene at norsk lovgivning i hovedsak er kjønnsnøytral og begrunner dette med oppnådde rettigheter og muligheter for kvinner – og at også menn kan bli utsatt for diskriminering, vold og overgrep.⁶ Det vises til at likestillings- og diskrimineringsloven i sin formålsparagraf tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling – uten å reflektere over at den bestemmelsen ble stående etter sterkt påtrykk fra sivil samfunn, inkludert fagbevegelsen. Den norske rapporten gir ingen data eller statistikk, men slår fast at «(v)i ser ingen indikasjoner på at lovers og lovbestemmers kjønnsnøytrale utforming har negativ effekt for kvinner.» Dette blir stående som udokumenterte påstander.

Departementet skriver at «Norge iverksetter spesifikke tiltak rettet mot kvinner der det er behov for det». Det vises til «Handlingsplan for kvinnelige grundere», Jobbsjansen for innvandrerkvinner, CORE Topplederbarometer og prosjektet «Jenter og teknologi». Tiltakene gir et skjevt bilde på hvor de store likestillingsutfordringene ligger. Utfordringer som følger av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, det faktum at 70 prosent av ansatte i offentlig sektor er kvinner og at mange kvinne-dominerte utdanningsgrupper har sitt arbeidsmarked i offentlig sektor, nevnes for eksempel ikke.

Vi opplever tydelig at kjønnsnøytral lovgivning fører til at kvinner kommer dårligere ut enn menn på flere områder. Et eksempel er i relasjon til ILO konvensjonen 190. Konvensjonens artikkel 4 angir at medlemsstatene skal vedta en inkluderende og kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. I konvensjonens fortale erkjennes at «kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad» og at «det er behov for en inkluderende, integrert og kjønns spesifikk tilnærming som håndterer underliggende årsaker og risikofaktorer, inkludert kjønnsstereotyper, ulike og overlappende former for diskriminering og ulikhet i kjønnsbaserte maktrelasjoner, for å avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet». Dette er en erkjennelse norske myndigheter har sluttet seg til. I høringen knyttet til implementering av ILO 190 konkluderer Arbeids- og inkluderingsdepartementet med at artikkel 4 i konvensjonen er oppfylt uten å problematisere at det stilles krav om at arbeidet med å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet må ha en kjønns spesifikk tilnærming. Departementet fremhever kun formålsparagrafen i likestillings- og diskrimineringsloven og de kjønnsnøytrale bestemmelsene arbeidsmiljøloven og straffeloven.

I punkt 17 i Regjeringens rapport til CEDAW omtaler departementet at det ikke lenger følger uttrykkelig av **Utredningsinstruksen** at likestillingskonsekvenser skal utredes for statlige tiltak. I 2016, med hjemmel i regjeringens instruksjonsmyndighet, og dermed uten å forelegge instruksen for Stortinget, ble utredningsinstruksen forenklet og «obligatoriske krav ble gjort tydeligere».⁷ Samtidig ble viktigheten av å vurdere likestillingskonsekvenser usynliggjort.

Regjeringen fremhever at det finnes en veileder som er et tillegg til Utredningsinstruksen og som sier noe om hvordan vurdere konsekvenser for likestilling. Veilederen stadfester at «det som oftest er relevant å omtale konsekvenser for likestilling i alle saker».⁸ Det foreligger likevel ikke offentlig tilgjengelig informasjon om, og eventuelt hvor ofte likestillingskonsekvenser blir vurdert i forbindelse med statlige tiltak. Det vises også til at offentlige myndigheter gjennom likestillings- og diskrimineringsloven er forpliktet til å gjøre en situasjonsanalyse for alle diskrimineringsgrunnlag for å avdekke likestillingsutfordringer i sin virksomhet. Heller ikke her viser Regjeringen til informasjon om hvordan denne plikten følges opp.

Norske myndigheter oppgir i sin rapport til kvinnekomiteen at **arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt** har blitt forsterket.⁹ Alle offentlige virksomheter og arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte har nå en aktivitetsplikt. Dette innebærer at de skal jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode, og annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid. Plikten gjelder også arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte, såfremt en av partene på arbeidsplassen krever det. Resultatene fra kartleggingen og en beskrivelse av hvordan virksomheten arbeider med likestilling- og diskriminering skal så publiseres i årsberetningen eller et annet offentlig og tilgjengelig dokument. Dette kalles redegjørelsesplikten. Den styrkede aktivitets- og redegjørelsesplikten er et viktig verktøy for å sikre økt likestilling i arbeidslivet. LDO har i den forbindelse en viktig oppfølgingsrolle, og de kan gjennomgå private virksomheters redegjørelser, foreslå forbedringstiltak og komme på oppfølgingsbesøk.

Muligheten til å håndheve og sanksjonere brudd på aktivitets- og redegjørelsesplikten er likevel begrenset. Diskrimineringsnemnda har kun myndighet til å håndheve arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter ldl. § 26 a. Diskrimineringsnemnda har ikke myndighet til å håndheve arbeidsgivers brudd på aktivitetsplikten og i relasjon til offentlige virksomheter har Nemnda ingen håndhevingsmyndighet. Avgjørende for at den styrkede plikten skal ha en reell funksjon blir dermed at LDO har nok ressurser til å kunne følge opp og klage inn virksomheter som bryter redegjørelsesplikten.

Tiltak:

- Det må undersøkes om kjønnsnøytrale lover har negativ effekt på kvinners rettigheter.
- Innføre kjønns sensitiv lovgivning der det er nødvendig for å oppnå reell likestilling.
- Gjeninnføre kravet i utredningsinstruksen om at alle forslag og tiltak fra offentlige organer må utredes i et kjønns perspektiv, med mindre dette beviselig ikke er relevant.
- Informasjon om brudd på etterlevelse av utredningsinstruksen må offentliggjøres.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet må sikres ressurser til å sikre at arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt oppfylles, og slik at LDO har ressurser til å prioritere å klage inn brudd på redegjørelsesplikten til Diskrimineringsnemnda.

Inkorporere Istanbulkonvensjonen

Norge ratifiserte sommeren 2017 Istanbulkonvensjonen, Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner. Konvensjonen ber statene om å ta sitt ansvar for menneskerettigheter på alvor ved å sikre at vold mot kvinner bekjempes og at vold i nære relasjoner ikke tolereres. Istanbulkonvensjonen beskrives som gullstandarden for arbeidet mot vold i nære relasjoner.

Norge har ratifisert Istanbulkonvensjonen, men ikke inkorporert den i norsk rett. Dersom det skulle oppstå motstrid mellom konvensjonsforpliktelsene og norsk rett, vil dermed norsk rett gå foran. For å styrke den norske innsatsen mot diskriminering av vold mot kvinner og kvinners rettsvern, bør Istanbulkonvensjonen inkorporeres i menneskerettighetsloven og i likestillings- og diskrimineringsloven.

Tiltak:

- Norske myndigheter må inkorporere Istanbulkonvensjonen i norsk rett.

NATIONAL MACHINERY FOR THE ADVANCEMENT OF WOMEN AND ACCESS TO JUSTICE

Fri rettshjelp

1. januar 2022 ble det gjort en etterlengtet økning av inntektsgrensen i fri rettshjelpsloven, som på det tidspunktet hadde stått stille siden 2009.¹⁰ I 2021 var det anslått at kun 8,5 % av den voksne befolkningen oppfyller de økonomiske kravene for behovsprøvd fri rettshjelp,¹¹ og selv med økning er det fremdeles en forsvinnende liten del som faller innunder grensene. Dette går særlig utover kvinner. Kvinner er i gjennomsnitt dårligere økonomisk stilt enn menn, og vil ha mindre sannsynlighet for å kunne dekke advokatutgifter.¹² Inntektsgrensen tar heller ikke høyde for forsørgerbyrde eller gjeld, samtidig som de fleste eneforsørgere er kvinner. Det er også et stort behov for å utvide ordningen til områder som er særlig viktige for kvinner, herunder i saker om seksuell trakassering og diskriminering. I tillegg må det prioriteres å gi rettshjelp til innsatte. Kvinnelige innsatte er en særlig sårbar gruppe med et stort behov for rettshjelp.¹³ Videre dekker dagens ordning med gratis rettshjelp for få voldsformer, som økonomisk vold.

Tiltak:

- Inntektsgrensene for behovsprøvd fri rettshjelp må økes og knyttes til folketrygdens grunnbeløp.
- Inntektsgrensene for fri rettshjelp må utformes slik at de tar høyde for utgifter knyttet til forsørgeransvar og gjeldsbyrde.
- Likestilling- og diskrimineringssaker må bli et prioritert saksområde i rettshjelpsordningen.
- Rettshjelp til innsatte må bli et prioritert saksområde i rettshjelpsordningen.

Seksuell trakassering i arbeidslivet

Seksuell trakassering er fremdeles en stor utfordring i det norske arbeids- og organisasjonslivet. Fem år etter #metoo kommer det fortsatt nye avsløringer om yrker hvor kvinner utsettes for seksuell trakassering på arbeidsplassen.¹⁴ Det har den siste tiden vært avdekket grove tilfeller om seksuell trakassering, blant annet i fiskerinæringen og i det norske forsvaret. Flere kvinner har stått fram med sine erfaringer og sine varslingshistorier. Flere av sakene omhandler tilfeller hvor varslingssaken ikke har fått konsekvenser for trakassøren, men hvor vedkommende har steget i gradene og blitt forfremmet. Mediesakene har avdekket at Forsvaret ikke sørget for at noen av kvinnene fikk egen advokat eller rådgiver i prosessen, mens trakassøren gjennom sin fagforening fikk begge deler.¹⁵ Sakene støttes også av en undersøkelse fra 2020 som viste at halvparten av kvinnene i Forsvaret har opplevd seksuell trakassering,¹⁶ og en undersøkelse fra 2018 hvor 43 personer fortalte at de hadde hatt sex uten samtykke og 124 personer hadde blitt forsøkt voldtatt i løpet av det siste året.¹⁷ Verken Forsvaret som arbeidsgiver, eller Forsvarsdepartementet har fulgt opp sakene på en tilstrekkelig måte. Sakene viser tydelig at det er behov bedre varslingssystemer i arbeidslivet, bedre tilgang til rettshjelp for de som utsettes for seksuell trakassering i arbeidslivet.

Tilgang på rettssystemet for kvinner utsatt for diskriminering eller trakassering

Diskrimineringsombudslovens veilednings- og opplysningsforpliktelser er et viktig ledd i å gjøre diskrimineringsvernet tilgjengelig. I 2018 ble kompetansen til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemnda (nemnda) endret. Håndhevingsapparatet gikk fra å være en to-instansmodell, hvor LDO ga uttalelser som kunne klages inn for Nemnda som fattet vedtak, til en ren én-instansmodell. Formålet med dette var å få ett organ med høy faglig kompetanse og kort saksbehandlingstid¹⁸ og for å styrke kvinners vern mot diskriminering.

En gjennomgang av praksis fra Diskrimineringsnemnda viser at antallet saker som henlegges, avvises og avsluttes uten avgjørelse har økt sterkt etter at ombudets lovhåndheverfunksjon ble avskaffet gjennom diskrimineringsombudsloven 2017.¹⁹ Av de 312 klagenemnda behandlet i 2020, ble 95 henlagt, 30 avvist og 83 avsluttet uten avgjørelse.²⁰ Fra januar 2018 til september 2021 utgjorde hele 45 % av vedtakene til Diskrimineringsnemnda avvisninger, uten særlig forklaring.²¹

LDO har i svært få tilfeller benyttet seg av adgangen til å fremme saker på vegne av individer eller grupper. Behovet for å styrke ombudets individuelle veiledningsinnsats er framhevet i den sjette rapporten til Norge fra The European Commission against Racism and Intolerance.²²

Nemnda blir i mange tilfeller forelagt saker fra klagere som verken har fått veiledning av ombudet eller bistand gjennom frivillige rettshjelpiltak eller advokat. Mange av disse klagerne trenger hjelp til å formulere sine opplevelser av diskriminering og trakassering på en slik måte at de fanges opp av lovens definisjon av diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Mangel på veiledning kan medføre at saker blir henlagt på grunn av bevisets stilling eller avvist fordi det feilaktig framstår som om forholdet det er klaget over ikke er i strid med diskriminerings- og trakasseringforbudet. Videre kan mangel på informasjon føre til at klagere ikke tar med krav om oppreisning og erstatning.

Tiltak:

- LDO sin opplysnings- og veiledningsfunksjon må styrkes.
- Tilgangen på rettshjelp i likestillings- og diskrimineringsaker må styrkes.
- Staten må iverksette en evaluering av hvorvidt endringen i kompetansen til LDO og LDN har styrket kvinners vern mot diskriminering.

Oppreisning og erstatning for brudd på diskrimineringsvernet

Nemnda ble i 2017 gitt adgang til å ilegge oppreisning og erstatning i diskriminerings- og trakasseringssaker, men med store begrensninger. Nemnda kan bare ilegge oppreisning for ikke-økonomisk skade i saker på arbeidslivets område.²³

På andre samfunnsområder må den utsatte starte en ny sak for domstolene for å kunne bli tilkjent oppreisning. FNs kvinnekommisjon kritiserer begrensningen ved behandlingen av Norges niende periodiske statusrapport.²⁴

Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning for økonomisk tap er begrenset til de tilfeller hvor nemnda er «enstemmig», det er konstatert brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd og fjerde ledd, og innklagede ikke gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser. Dette gjelder både i og utenfor arbeidsforhold. Kvinner som benytter seg av Nemnda vil derfor sjeldent få tilkjent erstatning.

Nemnda har i saker hvor det er konstatert brudd på forbudet mot graviditetsdiskriminering stilt strengere krav til hva som er å anse som en holdbar innsigelse mot erstatningskravet fra innklagedes side. Ettersom loven, etter sin ordlyd, ikke inneholder noen beløpsbegrensning, har Nemnda i slike saker ilagt full erstatning. Kultur- og likestillingsdepartementet har i uttalelse fra 2020 konkludert med at nemndas forståelse er i strid med lovens intensjoner. Vi mener Nemndas fortolkning av kompetanseregelen i diskrol § 12 annet ledd har støtte i internasjonal rett som framhever at diskrimineringsofferet skal ha full erstatning og at erstatningen skal være av en slik størrelse at den har en preventiv effekt. Videre mener vi at innføring av en beløpsbegrensning i Nemndas behandling i diskrimineringsaker er i strid med formålet med håndhevingsreformen som skal forhindre at klagere, som vinner fram i Nemnda, skal måtte gå til ny sak for domstolene for å bli tilkjent full erstatning.

Tiltak:

- Diskrimineringsnemndas myndighet må utvides til å gjelde utover enkle saksforhold, slik at nemnda kan tilkjenne full oppreisning og erstatning.

Samtykkelov

Ifølge Istanbul-konvensjonen, som Norge har ratifisert, er voldtekt mangel på samtykke. Det bør også følge av Norges straffelov. Alle kvinner har rett til å bestemme over egen kropp og med hvem, hvor og når man vil ha sex. En samtykkelov har som hensikt å sikre at ingen utsettes for seksuelle overgrep, ved at alle involverte parter må gi et klart samtykke til sex. Dette ble innført i Sverige i 2018. En evaluering av loven fra 2020 peker på at antallet domfellelser har økt med 75% fra 190 dommer i 2017 til 333 dommer i 2019.²⁸

Det er langt flere kvinner som utsettes for voldtekt enn menn, og det er i all hovedsak menn som utøver voldtektene.²⁹ Hele 70% av voldtektutsatte oppgir at deres instinktive reaksjon under overgrepet var å fryse til, i motsetning til å gjøre fysisk motstand.³⁰ Forskning viser at de psykiske ettervirkningene av seksuell omgang med manglende samtykke er de samme som i tilfellene der det er brukt vold.³¹ Dagens lovgivning definerer ikke disse tilfellene som voldtekt, men krever tilstedeværelse av vold, trusler eller en spesielt sårbar situasjon. Lagmannsretten har uttalt at «det er ikke tilstrekkelig for domfellelse etter bestemmelsen at fornærmede ikke har samtykket, vridde seg unna eller sa stopp.»³² Dagens lov beskytter ikke kvinners seksuelle autonomi i tilstrekkelig grad. Norge har gjentatte ganger fått kritikk av kvinnekommisjonen for ikke å ha implementert en samtykkebasert voldtektbestemmelse.³³

Tiltak:

- Straffelovens voldtektbestemmelse må endres slik at sex uten samtykke defineres som voldtekt, i tråd med anbefalinger fra en rekke internasjonale komiteer, blant annet CEDAW-komiteen og FNs menneskerettighetskomité.³⁴
- Straffelovrådets sammensetning ved gjennomgåelse av kapitlet om seksuallovbrudd bør utvides og inkludere representanter med ekspertise på konsekvensene dagens lovgivning har for ofre for seksuell vold.

Voldserstatning

Den 30. mai 2022 vedtok Stortinget ny voldserstatningslov. Store deler av sivilsamfunnet har vært sterkt kritisk til flere deler av lovforslaget som lå til grunn. Det er et stort behov for å få endret dagens rettstilstand, men den vedtatte loven vil innebære svekkelser og ikke en styrking av lovverket. Etter dagens ordning er det de faktiske forholdene som kvinnen har vært utsatt for som avgjør om hun får voldsoffererstatning eller ikke. I det vedtatte lovforslaget knyttes derimot retten til erstatning til spesifikke bestemmelser i straffeloven. Det betyr at påtalemyndighetens koding av saken skal være avgjørende for om offeret har rett på voldsoffererstatning eller ikke. For eksempel vil en kvinne som anmelder partneren sin for vold ikke ha krav på voldsoffererstatning dersom politiet koder og etterforsker dette som «kroppskrenkelse» etter straffeloven § 271 og ikke som «mishandling i nære relasjoner» etter § 282 – uavhengig av hvilken skade kvinnen har lidt. De utsatt for grov personforfølgelse vil heller ikke ha krav på voldsoffererstatning etter det nye lovforslaget.³⁵

Videre gis påstått skadevolder forvaltningsrettslig partsstatus i ny lov, med medfølgende klagerett og innsynsrett. Dette vil gå hardest utover de som har vært utsatt for vold og overgrep av en nærstående. Vi frykter at mange voldsutsatte vil la være å søke voldserstatning fordi de ikke klarer å utsette seg for kontakt med voldsutøver igjen og fordi de frykter for represalier dersom voldsutøver varsles.

Ny lov setter strenge krav til at søknad om voldserstatning må fremmes innen ett år etter at endelig påtaleavgjørelse er truffet. Samtidig innsnevres ofrenes tilgang på advokathjelp. Etter ny lov vil det kun være i de tilfeller hvor «sakens omfang eller kompleksitet tilsier det» at parten kan få dekket utgifter til rettshjelp. Vi mener at dette vanskeliggjør tilgangen på erstatningsordningen.

I ny lov om voldserstatning §§ 6 og 7 er det inntatt et absolutt krav om anmeldelse. Mange av de som utsettes for vold opplever ikke å ha en reell mulighet til å anmelde voldsutøveren. Et eksempel er ansatte i helsetjenesten som utsettes for vold og trusler fra pasienter. Ved at det ikke åpnes for unntak av kravet om anmeldelse medfører dette at arbeidstakere som arbeider med sårbare grupper og som utsettes vold, overgrep og langvarig trusler fra pasienter eller andre nærstående, ikke har en reell mulighet til å søke om voldserstatning. Dette må også ses i sammenheng med at det i dag er utfordringer med å få innvilget yrkesskade basert på de samme hendelsene. 7 av 10 som får innvilget yrkesskade er menn,³⁶ men det er en klar overvekt av kvinner i helse- og omsorgssektoren. Vi risikerer at en stor gruppe blir stående uten noen form for kompensasjon for den vold og trusler som de opplever på arbeidsplassen.

Tiltak:

- Voldsoffererstatning må tilkjennes på bakgrunn av de faktiske forholdene i saken, og ikke basert på hvilken kode politiet bruker om forholdet.
- Voldsofre sin tilgang på rettshjelp i saker om volds-erstatning må styrkes.
- Det må komme tiltak som sikrer at voldsofferets kontaktinformasjon og besøksadresse forblir anonymt gjennom søknads- og klageprosessen.
- Det bør innføres et unntak til kravet om anmeldelse for personer utsatt for vold i arbeidslivet

Omvendt voldsalarm

Omvendt voldsalarm blir fremdeles tatt i bruk i for liten grad. I 2021 ble 1937 voldsutsatte gitt «vanlig» voldsalarm, mens kun 22 voldsutøvere ble dømt til å bære omvendt voldsalarm. I tillegg registrerte Politidirektoratet nesten 3000 brudd på besøksforbud.³⁷ Mobile voldsalarmer legger byrden på voldsofferet og pålegger henne å varsle når hun oppdager at voldsutøveren er i nærheten. Dette fører til at voldsofferet og hennes barn i mange tilfeller føler seg tvunget til å flytte bosted og forlate sitt nettverk, for å kunne føle seg trygg i hverdagen. Flere lever også på skjult adresse, med begrensede frihet på grunn av faren voldsutøver utgjør. Med omvendt voldsalarm vil byrden i stedet for legges over på voldsutøveren og det er hans frihet som vil begrenses av hensyn til å beskytte de utsatte. Ordningen med omvendt voldsalarm er fortsatt for lite kjent i politidistriktene og brukes som siste utvei når fornærmede allerede har vært utsatt for omfattende og langvarig vold.³⁸ I 2019 kom Riksadvokaten med et eget rundskriv om kontaktforbud med elektronisk kontroll (Rundskriv 2/2019). Riksadvokaten ba påtalemyndigheten om å ta ordningen mer i bruk, og ga regler for i hvilke saker omvendt voldsalarm (OVA) skal vurderes.³⁹ Justis- og beredskapsdepartementet har hatt på høring forslag om utvidet adgang til å ilegge omvendt voldsalarm. Det er en positiv utvikling, men det går for sakte.

Tiltak:

- Norske myndigheter må gi sterke føringer og øke ressursene for å sikre økt bruk av omvendt voldsalarm.
- Det må utarbeides en nasjonal veileder for bruk av OVA.
- Det må innføres en tydeligere og videre hjemmel i straffeprosessloven slik at påtalemyndigheten kan ilegge elektronisk kontroll ved brudd på besøksforbud, og denne må tas i bruk.
- Det må innføres en hjemmel for å i særskilte tilfeller kunne ilegge OVA sammen med besøksforbud uten at det har forekommet brudd.
- Det må føres statistikk på hvor mange som får avslag på søknad om besøksforbud og omvendt voldsalarm.

ARTICLE 3 - WOMEN'S HUMAN RIGHTS AND THE ELIMINATION OF MEN'S VIOLENCE AGAINST WOMEN

Generelt

Kjønnsbasert vold mot kvinner rammer kvinner i alle land, i alle samfunnslag og på tvers av alle andre skillelinjer. Volden uttrykker og befester et strukturelt skjevt maktforhold mellom kvinner og menn og er et hinder for likestilling mellom kjønnene. Likevel er ikke vold mot kvinner vesentlig redusert siden 1980-tallet.

En av fire kvinner oppgir at de har vært utsatt for vold etter 18 års alder, og en av fem jenter oppgir at de er utsatt for seksuelle overgrep i barne- og ungdomsårene. 9% av alle kvinner har vært utsatt for voldtekt minst en gang i løpet av livet, og halvparten av disse var under 18 år da voldtekten fant sted.⁴⁰ En fersk undersøkelse viser at bifile kvinner er særlig utsatt på noen punkter. Hele 38 % oppgir at de hadde blitt tvunget til seksuelle handlinger i løpet av livet og hele 57 % at de hadde blitt presset til det.⁴¹ I forhold til negativ sosial kontroll og æresrelatert vold vet vi at det er store mørketall, spesielt blant minoritetskvinner.⁴²

Av de som rapporterte alvorlig vold generelt, var det totalt bare én av fire som anmeldte volden til politiet. I 2019 var det en nedgang i anmeldte bekjentskapsvoldtekter og festrelaterte voldtekter. Politiet peker selv på hyppige henleggelses og lang saksbehandlingstid som en mulig årsak.⁴³

Regjeringens handlingsplan mot vold i nære relasjoner fra august 2021 imøtekommer noen av de krav som har vært stilt fra sivilsamfunn og CEDAWs anbefalinger. For å sikre at handlingsplanen faktisk gjennomføres er det behov for å prioritere ressurser slik at tiltakene faktisk gjennomføres på en effektiv måte. Den kjønnete volden, og vold mot kvinner er et samfunns- og likestillingsproblem som må få egen oppmerksomhet.

I tillegg er det flere av anbefalingene fra CEDAW-komiteen og sivilsamfunn som ikke er fulgt opp siden 2017. Blant annet har det fortsatt ikke blitt implementert et systematisk opplæringsarbeid for dommere i straffesaker som omhandler kjønnsbasert vold i nære relasjoner.⁴⁴

Tiltak:

- Det må øremerkes tilstrekkelige midler for å forebygge og bekjempe vold mot kvinner.
- Norsk lov må definere voldtekt slik internasjonale komiteer anbefaler: Sex uten samtykke er voldtekt (se tiltak til National machinery for the advancement of women and access to justice).
- Overgrepsmottakene må lovfestes med nasjonale retningslinjer for finansieringen.
- Det må stilles krav om at alle kommuner har en handlingsplan mot vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, som omfatter krisesentrenes rolle i arbeidet.
- Det er behov for langsiktige støtteordninger og øremerkede midler over statsbudsjett til organisasjoner som jobber med forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner.

Beskyttelse av voldsutsatte kvinner

Ca. 850 kvinner og deres barn i Norge er på flukt som følge av vold i nære relasjoner. Kvinnene og barna deres lever i skjul på koder og hemmelige adresser. Kvinnene fratas ikke bare menneskeverdet, men også muligheten til å leve et liv i frihet og med normal sosial omgang. Per mai 2022 har allerede 6 kvinner blitt drept av sin samboer, kjæreste eller far.⁴⁵ Staten har nasjonale og folkerettslige forpliktelser til å ta aktive grep for å beskytte mot vold og overgrep, noe som er erkjent i regjeringens handlingsplan. Likevel er det behov for å styrke oppfølgingen.

Den 9. juni 2022 kom Riksrevisjonen med en nedslående rapport om myndighetenes innsats mot vold i nære relasjoner.⁴⁶ Riksrevisjonen konkluderer med at det er «alvorlige svakheter ved myndighetenes innsats mot vold i nære relasjoner» og skriver at kritikknivået er alvorlig.⁴⁷ De trekker fram at viktige aktører som kommer i kontakt med voldsutsatte, som lærere og fastleger, har lite kunnskap om opplysningsplikten og avvergingsplikten. Videre er det helhetlige hjelpetilbudet svakt og for dårlig koordinert mellom statlige og kommunale aktører. Informasjon deles ikke mellom de aktuelle aktørene, til tross for at de har lovhemmel til dette. Disse funnene støttes også av Partnerdrapsutvalget sin rapport «Varslede drap?», som ble levert i desember 2020 (NOU 2020: 17). Utvalget konkluderte blant annet med at det finnes potensiale i hjelpeapparatet for å forhindre og forebygge partnerdrap, men at de ulike hjelpeinstansene per i dag ikke kommuniserer godt nok, og ikke bruker de tiltakene som allerede eksisterer for å avdekke vold i nære relasjoner og risiko for partnerdrap.⁴⁸

Voldsutsatte kvinner som kommer i kontakt med ulike deler av hjelpeapparatet eller helsevesenet må sikres en individuell, tilpasset plan med fastsatte frister, som skreddersyr kontakt med ulike offentlige aktører som kan bistå kvinnen med å (på sikt) ha en reel mulighet til å forlate sin voldsutøver.

Videre viser Riksrevisjonens rapport at politiets saksbehandlingstid i saker om vold i nære relasjoner er lang, og at oppklaringsprosenten i saker om vold i nære relasjoner har gått ned. I 2021 lå oppklaringsprosenten på anmeldte forhold kun på 24 %.⁴⁹ Rapporten viser til at saker om vold i nære relasjoner kan bli nedprioritert fordi saker med nasjonal saksbehandlingsfrist går foran. Det er alvorlig at saker om vold i nære relasjoner ikke blir høyt nok prioritert og at saker henlegges på grunn av manglende bevis.⁵⁰

Norge har en menneskerettslig plikt til å sikre at det gjøres en tilstrekkelig risikovurdering og risikohåndtering for å effektivt kunne forebygge vold i nære relasjoner og partnerdrap,⁵¹ men dette gjøres ikke i tilstrekkelig grad i dag. I likhet med rapporten fra Partnerdrapsutvalget, som kom i 2020, viser undersøkelsene til Riksrevisjonen at eksisterende og pålagte risikovurderingsverktøy, som SARA og PATRIARK, ikke brukes av alle politidistriktene.

Rapporten viser videre at antall ilagte besøksforbud har økt i perioden fra 2015-2020.⁵² Likevel brukes ikke besøksforbud som et forebyggende og beskyttende tiltak i tilstrekkelig grad, og politiet virker å operere med en praksis om at besøksforbud hovedsakelig ilegges etter at straffbare forhold har skjedd. I tillegg har politiet manglende rutiner for, og oppfølging av håndtering av brudd på besøksforbud.

På statsbudsjettet for 2022 ble det satt av 2 millioner kroner for å opprette en permanent partnerdrapskommisjon. Dette var et av de foreslåtte tiltakene fra Partnerdrapsutvalget. Forslaget om å opprette en egen partnerdrapskommisjon har startet, men det går altfor sakte framover. Ett og et halvt år etter utvalgets rapport ligger saken fortsatt til behandling hos justisdepartementet.⁵³

Tiltak:

- Hjelpeapparatets kompetanse for å forhindre og forebygge partnerdrap må styrkes.
- Det må prioriteres tilstrekkelig økonomiske og menneskelige ressurser slik at voldsutsatte kvinner kan få tiltak som medfører at de føler seg trygge i sitt nærområde og kan bli boende i sitt hjem, herunder økt innvilgelse av omvendt voldsalarm.
- Alle voldsutsatte kvinner som fanges opp av hjelpeapparatet må få tilbud om en individuell plan, blant annet slik at de kan fortsette å stå i en jobb og ha mulighet til egen økonomisk uavhengighet.
- Arbeidet med å implementere tiltakene foreslått av Partnerdrapsutvalget må fremskyndes.
- Det må sikres at alle politidistrikt har opplæring og kunnskap om SARA og PATRIARK.
- Alle politidistrikt bør årlig rapportere på sin bruk av SARA og PATRIARK.
- Politiet må sikres større etterforskningskapasitet som prioriteres på anmeldte saker om vold i nære relasjoner.
- Saker om vold i nære relasjoner og saker om voldtekt må gis en nasjonal saksbehandlingsfrist.
- Alle politidistrikt må ha rutiner og sikre oppfølging av brudd på besøksforbud.
- Partnerdrapsutvalgets forslag om en fast partnerdrapskommisjon bør vedtas og implementeres.

Krisesentertilbudet

Norge har en menneskerettslig plikt til å sikre reell tilgang til krisesenter for voldsutsatte. Partnerdrapsutvalget leverte sin utredning «Varslede drap?» i desember 2020 (NOU 2020:17), og krisesentertilbudet ble løftet fram som avgjørende for å hindre partnerdrap.⁵⁴

Sivilt samfunn stiller seg positive til at lovendringer i Krisesenterloven skal utredes. Den nye loven må stille tydeligere krav til nærhet, heldøgns bemanning, kompetanse, og innholdet i oppfølgingen i re-etableringsfasen. Det må også stilles krav til kompetanse på særlig utsatte grupper, som samiske kvinner, kvinner i aktiv rus, kvinner med varierende funksjonsevne, eldre kvinner og transkvinner på krisesentrene.⁵⁵

Krisesenterloven pålegger kommunene å ha et krisesentertilbud av god kvalitet til innbyggerne i sin kommune.⁵⁶ Alle kommuner i Norge må sikres kjennskap til innholdet i krisesenterloven og de menneskerettslige forpliktelsene som gjelder i denne sammenheng. I tillegg må det sikres at alle kommunene har tilstrekkelig ressurser til å sikre et godt krisesentertilbud til voldsutsatte.⁵⁷ Dette må gjøres gjennom trygg og langsiktig finansiering og ikke årlige bevilgninger fra kommunene.

Tiltak:

- Alle kvinner i Norge må sikres et helhetlig og likeverdig krisesentertilbud, og tilbudet til sårbare grupper må styrkes.
- Krisesentrene må gis en forutsigbar og stabil økonomi slik at førstelinjefunksjonen sikres.
- Ny krisesenterlov må stille tydeligere krav til blant annet kompetanse, heldøgnsbemanning og oppfølgingen i re-etableringsfasen.
- Det bør etableres en bemanningsnorm for krisesentrene.
- Det må settes av øremerkede midler over statsbudsjettet til drift av VO-linjen.

Vold mot kvinner uten norsk statsborgerskap

Kvinner med minoritets-/innvanderbakgrunn kommer dårligst ut på de fleste statistikker når det gjelder vold i nære relasjoner. De er en spesielt sårbar gruppe som det er viktig å treffe med målrettede tiltak.

Norge har tidligere fått kritikk for gjeldene botidskrav på tre år for å få permanent opphold, samtidig som terskelen for å få opphold på grunn av mishandling er for høy. I 2020 ble kravet til botid for å få permanent oppholdstillatelse i Norge økt fra tre til fem år for asylsøkere, flyktninger og dem som har opphold på bakgrunn av menneskelige hensyn, samt de som kommer på familiegjenforening med en person som har slikt opphold.⁵⁸

Disse endringene har gjort situasjonen svært vanskelig for mange utenlandske kvinner i Norge. Etter den nye regelen må ekteskapet bestå i fem år før kvinnen får permanent oppholdstillatelse. De som lever i voldelige forhold, må bli to år lenger hos overgriperen. Det gir økt risiko for både fysiske og psykiske helseskader og død. Rettsikkerheten til disse kvinnene er betydelig svekket.

Adgangen til unntak i utl. § 53 (1) b tolkes ofte strengt. Utenlandske kvinner er spesielt utsatte fordi få kvinner kjenner til lovverket og UDIs praktiserings av regelverket er uforutsigbart. Det er i tillegg vanskelig å bevise vold i nære relasjoner, spesielt for innvander- og minoritetskvinner som står uten egne nettverk, økonomiske ressurser og kunnskap om egne rettigheter.

Tiltak:

- Tiltak må iverksettes for å sikre innvandrerkvinner som er i Norge på familiegjenforening bedre tilgang på informasjon om sine juridiske rettigheter.
- Øke kompetansen i hjelpeapparatet om kulturforskjeller, digitalt utenforskap og komplekse sårbarhetsfaktorer, som i stor grad gjør at innvandrerkvinner er spesielt sårbare for å bli utsatt for vold i nære relasjoner.
- Kravet om botid i 5 år som gjelder for utlendinger som har oppholdstillatelse på grunnlag av asyl eller sterke menneskelige hensyn, eller opphold på grunn av familiegjenforening til en person som har eller har hatt opphold på grunnlag av asyl eller sterke menneskelige hensyn, må fjernes.
- Terskelen for opphold på selvstendig grunnlag etter utl. § 53 (1) b må senkes.
- Regjeringen må gjøre en gjennomgang av alle negative vedtak fra UDI og UNE, for å forsikre seg om at utl. § 53 (1) b praktiseres etter lovgivers ønske.

Arbeidslivet

I ILO-konvensjon 190, som ble forhandlet fram i fjor sommer og som nå er til vurdering i Arbeids- og sosialdepartementet, slås det fast at domestic violence også er et arbeidslivsproblem. «Privat vold» er relevant fordi tilstedeværelse, produktivitet, arbeidsrelasjoner og arbeidsmiljø blir preget av vold og trakassering, selv om dette skjer privat.

Arbeidsgivers ansvar for å beskytte ansatte mot vold og trusler ble presisert i arbeidsmiljølovens forskrifter i 2017, men nye undersøkelser viser at dette ikke er godt nok ivarettatt. En viktig årsak til dette er utfordringer knyttet til relasjonelt arbeid i en kvinnedominert sektor; vold og trusler er så vanlig at det nærmest oppleves som en del av jobben. Disse gruppene vil også i realiteten være avskåret fra å søke om volds-erstatning, ettersom det stilles krav om at forholdet må være anmeldt.⁶⁰

Det er svært få ansatte i helsesektoren som vil anmelde pasienter for vold, det samme vil gjelde for lærere vis a vis elever.

Tiltak:

- Krav til opplæring i vold og trusler på arbeidsplassen må styrkes.
- Det er behov for bedre kunnskap/data om vold og trakassering i arbeidslivet i et kjønnsperspektiv, og sammenhengen mellom bemanningssituasjonen og vold trusler.
- Det er behov for mer kunnskap om hvordan vold i nære relasjoner påvirker kvinners yrkesaktivitet og sykefravær.
- Krav til det psykososiale arbeidsmiljø i arbeidsmiljølovens prg. 4-3 må bli en bedre forankringsbestemmelse, som tar opp i seg flere av de ulike psykososiale risikofaktorer som arbeidstakerne er utsatt for i arbeidshverdagen, og det bør utarbeides en egen forskrift på områder som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser.

ARTICLE 4 - TEMPORARY SPECIAL MEASURES

Knyttet til pandemien ble det tydelig at norske myndigheter mangler kjønnsperspektiv i krise- og beredskapsplaner. Arbeid med vold mot kvinner og økning man så i globalt perspektiv ble ikke grepet fatt i på god nok måte av norske myndigheter.

I arbeidet til den uavhengige koronakommisjonen, nedsatt av regjeringen, inneholdt mandatet ingen kjønnsperspektiv-utredning eller spesielle perspektiv. Kommisjonen har sett på vold i nære relasjoner, men har avgrenset dette til i hovedsak å gjelde barn og unge.

Knyttet til krigen mellom Russland og Ukraina utsettes kvinner på flukt for grove seksuelle overgrep, voldtekt, menneskehandel/forsøk på menneskehandel og kriminelle handlinger med klare kjønnsperspektiv. I norsk mottak av flyktninger fra Ukraina mangler tiltak for å ivareta kvinner som har vært utsatt for overgrep og traumer og å kunne gi dem mulighet for samtaler og profesjonell oppfølging for de som trenger dette.

Tiltak:

- Alle mottak må ha tilfredsstillende/tilstrekkelig tilbud om behandling/traumbistand.
- Fremtidige kommisjoner knyttet til pandemier, krise – og beredskap må alltid være kjønnsbalansert og ha med et kjønnsperspektiv i mandat.

ARTICLE 5 - STEREOTYPES AND HARMFUL PRACTICES

Kvinner er en av de gruppene som er mest utsatte for hets og **hatefulle ytringer**.⁶¹ En ny rapport fra LDO viser at unge kvinner er særlig utsatt for netthets, og avstår fra å delta i offentlig debatt på grunn av dette. Et manglende vern mot grov hets basert på kjønn får konsekvenser for individet, og påvirker kvinners deltakelse i demokratiet og det offentlige ordskiftet. Rapporten viser videre at kvinner opplever hets på grunn av sitt kjønn mer enn dobbelt så ofte som menn. I straffelovens bestemmelser om hatefulle ytringer er ikke kjønn tatt inn som et av grunnlagene. I sin vurdering fremhever Justisdepartementet at «grove tilfeller av hets og trakassering mot kvinner» vil omfattes av andre deler av straffelovgivningen. Departementet trekker her fram straffebudet om hensynsløs adferd, alvorlig personforfølgelse, krenkelse av privatlivets fred, seksuelt krenkende adferd offentlig og straffebudet om trusler. Ingen av disse straffebudene er omfattet av Riksadvokatens liste for hvilke straffesaker som skal prioriteres i 2022. Straffebudet mot hatefulle ytringer er derimot prioritert og skal vies «særskilt oppmerksomhet». Unnlatelsen av å inkludere kjønn som et grunnlag i § 185 medfører derfor at kvinner som utsettes for hatefulle ytringer fordi de er kvinner, vil måtte navigere i et komplisert mylder av straffebud for å finne ut av om de har blitt utsatt for noe straffbart eller ikke. Samtidig øker risikoen for at politiet vil kunne avvise forsøk på å anmelde en straffbar handling på grunn av uoversiktlig rettskildebilde. Uavhengig av hvilket straffebud politiet koder en hatefull ytring på grunn av kjønn som, vil ikke forholdet bli prioritert etterforsket av politiet.

Tiltak:

- Kjønn må innføres som grunnlag i straffeloven § 185.

Arbeidslivet

Arbeidslivet er en viktig arena for produksjon og reproduksjon av kjønnsstereotyper. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den vedvarende verdsettelsesdiskrimineringen er et viktig eksempel på brudd på artikkel 5. Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til å opprettholde forskjeller i lønn, arbeidsbetingelser og arbeidsbelastning og er med på å begrense både den enkeltes valgmuligheter og arbeidsmarkedets fleksibilitet. En rapport utarbeidet av PROBA på oppdrag fra Bufdir, konkluderer med at en av årsakene til at få menn velger helse- og omsorgssektoren er knyttet til strukturelle trekk og forhold som lønn, status og arbeidstid. Yrkene i sektoren oppfattes som lavt lønnet, de forbindes med lav status, og arbeidet oppfattes samtidig som krevende og slitsomt. Det er ingen vilje til å bruke lønn som virkemiddel for å få flere menn til å velge arbeid i den kvinne-dominerte sektorer.

I rapporten fra PROBA vises det til at det i styrkingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten også skal omfattes en plikt til å motarbeide stereotypifisering. For å kunne effektivt motarbeide stereotypifisering er det et stadig behov for økt kompetanse hos arbeidsgivere om bevissthet om risikofaktorer og hvordan slik stereotypifisering påvirker enkeltpersoners valgmuligheter. Dette kan handle om hvordan kjønnsstereo-

typer som ligger til grunn for ansettelse, fordeling på stillingskategorier, tildeling av oppgaver, tilbud om kompetanseutvikling bygger på en forestilling av hvem som egner seg for hva. Stereotypifisering påvirker ikke bare når en situasjon har oppstått som arbeidsgiveren har plikt til å ta tak i, det er også en viktig del av forebyggingsarbeidet som den enkelte arbeidsgiver må ha bevissthet om.

I Norge er helsetjenesten et offentlig ansvar hvor det er lovfestet et krav om forsvarlighet som retter seg mot staten, helseforetakene og kommunene. For at det skal oppstå fare for liv og helse må disse tre bryte det krav til forsvarlighet Stortinget har vedtatt. Dette kan skje når stat, helseforetak og kommuner har uttømt alle muligheter til å avverge uforsvarlighet og fraværet av personell leder til fare for liv og helse. Det kan også skje der de tre ikke foretar seg noe, og fraværet av personell leder til fare for liv og helse. Mangel på søknad om dispensasjon er et eksempel på den siste situasjonen. Under Høyre-regjeringen la Helsetilsynet om sin kontroll av om det var fare for liv og helse, herunder om arbeidsgiver hadde uttømt muligheten til å unngå at det oppstod fare for liv og helse. Dette endrer spillereglene, fordi rådet fra helseministeren nå bygger på en aksept av at det lovfestede forsvarlighetskravet brytes uten at alle muligheter til å avverge det er benyttet. Helseministeren synes i hvert fall per i dag å mene at denne linjen skal fortsette. Når slike situasjoner oppstår og fører til tvungen lønnsnemnd, oppstår spørsmålet om store kvinne-dominerte yrkesgrupper ikke har reell streikerett. Streikeretten er av ILO anerkjent som en fundamental rettighet for å sikre rimelige og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Dersom staten bruker lønnsnemnds-inngrep for å holde lønnsnivået kunstig lavt i en sektor, og denne sektoren er kvinne-dominert, kan det være grunnlag for å konstatere strukturell diskriminering.

Tiltak:

- Det må settes inn effektive tiltak – rettet mot bl.a. lønn og arbeidstid - for å øke (oppfattet) status av kvinne-dominerte yrker.
- Staten må iverksette en undersøkelse av hvorvidt praktiseringen av tvungen lønnsnemnd er i strid med kvinners vern mot harmful practices og diskriminering og retten til lik lønn for arbeid av lik verdi (art. 11).

ARTICLE 6 - THE TRADE IN WOMEN AND EXPLOITATION OF WOMEN IN PROSTITUTION

Kvinner i prostitusjon

I Norge er sexkjøpsloven et viktig virkemiddel i regjeringens arbeid mot menneskehandel. Regjeringens evalueringsrapport fem år etter loven trådte i kraft, viser at loven er et viktig instrument for å motarbeide og bekjempe prostitusjon og menneskehandel med formål om seksuell utnyttning. Et viktig formål med sexkjøpslovgivningen er å gi et sterkt signal om at samfunnet ikke aksepterer kjøp av kvinners kropp. Per i dag tillates likevel andre deler av sexindustrien, som f.eks. strippeklubber, pornografi og nettsider. Dette er arenaer som rekrutterer til prostitusjon både nasjonalt og internasjonalt.

Tiltak:

- Reglene rundt kjøp av seksuelle tjenester ved tjenestereise i utlandet må skjerpes.
- Helsetilbud til kvinner i prostitusjon må styrkes.
- Styrke Exit-program for dem som vil ut av prostitusjon.

Ofre for menneskehandel

Norge mangler et samordnet og helhetlig system som tilrettelegger for at offentlige instanser og spesialaktører kan identifisere og gi bistand til ofre for menneskehandel.⁶⁵ Det er i dag et stort antall offentlige etater og frivillige organisasjoner som er involvert i arbeidet, og det preges av midlertidige ordninger.⁶⁶ Offentlige instanser har ikke tilstrekkelig kunnskap om menneskehandel og hvordan man kan identifisere ofre.⁶⁷ Dette medfører at de utvises og deporteres uten at det er gjort en vurdering på om de er ofre for menneskehandel.

Målet med endringen i Utlendingsforskriften § 8-4 (2) var å gi økt trygghet til å anmelde menneskehandel, ved at det også skulle være mulig å få opphold selv om menneskehandelssaken henlegges eller det tas ut siktelse for andre forhold. § 8-4 (2) er imidlertid fremdeles en "kan-regel" og krever, blant mange andre betingelser, at utlendingen har brutt med miljøet først. Dette innebærer at et offer for menneskehandel som setter seg selv i fare ved å samarbeide med politiet, likevel kan risikere å ikke få innvilget oppholdstillatelse. I praksis må politiet, også der de henlegger saken, bekrefte at personen er et offer for menneskehandel, noe politiet selv har uttalt at uskyldspresumpsjonen hindrer dem fra å gjøre. Da mange saker henlegges på grunn av kapasitet eller manglende bevis, får ofrene ikke mulighet til å oppfylle vilkårene for oppholdstillatelse, på tross av egen vilje og innsats. Endringen gir derfor ikke økt trygghet og har minimal praktisk betydning.

Det er sterkt bekymringsfullt at kvinner uten oppholdstillatelse eller gyldige identitetspapirer deporteres av politiet uten at det undersøkes om de er ofre for menneskehandel.

Kvinner som er utsatt for menneskehandel må få bedre beskyttelse. Erfaring fra eksisterende hjelpetilbud er at en viss forutsigbarhet, akutt botilbud, og juridisk bistand er viktig for å gjøre det mulig å bryte med utnyttelsesforhold.

Tiltak:

- Poli, hjelpetilbud og rettsapparat må øke kompetansen på å identifisere ofre for menneskehandel.
- Det må sikres tilstrekkelige ressurser til etterforskning av menneskehandelsaker og identifisering av ofre.
- Vilkårene for permanent oppholdstillatelse må utvides, slik at flere ofre for menneskehandel er sikret beskyttelse, uavhengig av om politiet sikter hallikene og bakmennene.
- Kvinner og barn må sikres å ikke bli ofre for ny menneskehandel gjennom returordningen.
- Hjelpetilbud, herunder tilgang på juridisk bistand og spesialisthelsetjenester må styrkes for alle som er utsatt for menneskehandel.
- Botilbudet må styrkes nasjonalt.
- Norske myndigheter må utvikle praksisplasser, utdanningsmuligheter og andre veier inn i det regulære arbeidslivet for dem som er utsatt for menneskehandel.
- For å unngå urimelig straffefølgning av menneskehandelsutsatte som har blitt tvunget til å begå kriminelle handlinger, må det etableres prosedyrer som sikrer at straffritaksbestemmelsen anvendes i alle relevante saker.

ARTICLE 10 - EDUCATION

Nesten alle barn går i barnehagen. Retten og plikten til utdanning gjelder for alle barn og unge inntil 10. klasse. Retten til videregående opplæring innebærer at ungdommen skal få ett av sine tre ønskede utdanningsvalg oppfylt. På dette nivået er det en sterk tendens innen yrkesfag til å velge kjønnsstradisjonelt. Det fører til sementering av kjønnsroller og holdninger til hva jenter og gutter kan gjøre. Helse- og omsorgsyrkene er nesten fullstendig kvinne-dominerte, det samme gjelder læreryrket. Dette er uheldig og gir barn og unge stereotype rollemodeller fra de går i barnehagen.

De kjønnssegregerte utdannings- og yrkesvalgene som ungdom gjør ble påpekt i sivilsamfunnets rapporter til CEDAW både i 2011 og 2017. Det er like aktuelt og det sier mye om betydningen av samfunnets vurderinger av ulike yrker og utdanninger; I dokumentet som viser hovedfunn fra prosjektet Gender Segregation in the Labour Market (2019)⁶⁸ vises det til tre forklaringer på kjønnsdelte utdanningsvalg:

1. Normer og holdninger – også likestilte samfunn synes å ha en oppfatning av at det er 'naturgitte forskjeller mellom kjønnenes evner og interesser'
2. Rasjonelle valg – de mannsdominerte yrkene har historisk sett høyere lønn og status enn de kvinne-dominerte – jenter har derfor mer å vinne på å velge utradisjonelt
3. Muligheter og begrensninger – noen yrker oppfattes som så manns- eller kvinne-dominerte at det er utenkelig å velge for det motsatte kjønn, andre yrker krever så høye karakterer at det er uoppnåelig for mange

Offentlige utredninger om kjønn og kjønnsroller:

Barn og unges erfaring med skolen har vært høyt på agendaen siden forrige rapport på Kvinnekonvensjonen. Utvalget som la fram NOU 2019: 3 «Nye sjanser – bedre læring» var opptatt av at guttene generelt scorer lavere enn jenter i skolefagene gjennom hele skoleløpet.⁶⁹ NOU 2019: 19 «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» satte lys på barns og unges likestillingsutfordringer mer generelt.⁷⁰ Begge rapportene konkluderte med at skolen var viktig for likestillingen i Norge.

Kjønn har stor betydning for de unges utdanningsvalg ble det hevdet, men også andre faktorer er viktige:

«Ulike oppvekstbetingelser gir ulike forutsetninger innen skole, utdanning og arbeidsliv. Kjønn får betydning for disse forutsetningene, og betydningen av kjønn må forstås i sammenheng med faktorer som for eksempel sosial og etnisk bakgrunn og hvor i landet vi kommer fra. Kjønn har også betydning for gjennomføring av videregående skole og høyere utdanning, noe som igjen får betydning for valg av yrke.»⁷¹

NOU 2019: 3 hadde et samfunnsøkonomisk perspektiv på barn og ungdom, og mente det var grunn til å anta at menn og gutter over tid vil miste sin utdannings- og yrkesmessige, og ikke minst økonomiske posisjon i samfunnet, for jenter gjør det gjennomsnittlig mye bedre på skolen enn gutter, og det gir jentene et bedre utgangspunkt for yrkeslivet. Dette ble tilbakevist av forskningsinstitusjonen NIFU, som i sin kunnskapsoversikt *Årsaker til og tiltak mot kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner*,⁷² viste at det foreløpig er relativt sett få studier som er solide nok til å trekke slike slutninger. Internasjonale studier (PIAAC, OECD) viser at når guttene er ca. 25 år, har de tatt jentene igjen fagligteoretisk og særlig i lesing.⁷³ Lønnsmessig holder mennene også kvinnene på avstand med gjennomsnittlig kr. 160.000 mer i lønn pr. år.

Skolens likestillingsoppgaver

Ofte er det skolen som skal løse samfunnets problemer. Det betyr at hatefulle ytringer, seksuell trakassering, ungdoms bruk av datateknologi mm. inngår i skolens læreplaner og overordnede mål for opplæringen samt i barnehagens Rammeplan. Oppmerksomheten er og skal være rettet mot likestilling og likeverdig behandling av jenter og gutter gjennom utdanningssystemet i hele oppveksten.

Hatefulle ytringer, trakassering og sosiale mediers påvirkning på barn og unge er inkludert i læreplaner og skolens overordnede verdidokumenter, som de tverrfaglige temaene *demokrati og medborgerskap, folkehelse- og livsmestring og bærekraftig utvikling*. Disse temaene tar opp i seg mange av de likestillingsutfordringene barn og unge har. For å sikre god opplæring i disse temaene der det faglig er relevant, må lærerne sikres god etter- og videreutdanning.

En god seksuell helse er tema i flere skolefag og tematisk kan dette legges inn som perspektiver i de tre tverrfaglige temaene. Også her har lærerne etterspurt oppdatert kunnskap.⁷⁴ Det er viktig å ivareta interseksjonalitetsperspektiver og være sensitiv for at barn og unge i skolen har ulike hjemmekulturer, og at dette vil kunne påvirke deres syn på likestilling på mange områder.

Det faktum at ungdom velger utdanninger og yrker basert på tradisjonelle kjønnsroller og kjønnsstereotyper, sementerer holdninger og forventninger til kvinner og menn i samfunnet. Det innebærer at jenter og kvinner fortsetter å dominere yrkesandelen i læreryrkene og i helse- og omsorgsfagene.

Integreringsloven

Integreringsloven har egne bestemmelser om opplæring for voksne innvandrere. Loven som ble vedtatt i 2020 har positive bestemmelser, blant annet om å oppnå yrkes- og studiekompetanse. Samtidig er loven først og fremst godt tilpasset deltakere som har gode forutsetninger for å lykkes i det norske utdanningssystemet. De med ingen eller liten skolebakgrunn fra hjemlandet blir ikke ivaretatt godt nok, og vi vet at kvinner oftere har liten eller ingen skolegang fra hjemlandet. Loven har i liten grad et likestillingsperspektiv og det er beklagelig med hensyn til integrering og selvstendigjøring av innvandrede kvinner.

Tiltak:

- Når skolen tillegges stort ansvar for seksualitetsundervisning og likestilling i samfunnet, må lærerne få den nødvendige etter- og videreutdanningen for å sikre kvaliteten i opplæringen.
- Det holdningsskapende arbeidet om likeverdighet for jenter og gutter må verdsettes og gis tid i skolen.
- Det er behov for å innføre strukturelle tiltak for å begrense de kjønnsstereotypiske utdannings- og yrkesvalg, og for øke verdsetting av arbeidet som utføres i de kvinnedominerte yrkene.
- Det må gjøres en større innsats for å vise unge mennesker at de har flere utdannings- og yrkesmuligheter enn de velger fra. Yrkesveiledningen og rådgivning i skolen må legge større vekt på likestillingsaspekter og motvirke kjønnsstereotyper.
- Kvinneyrkene i offentlig sektor må verdsettes høyere både med hensyn til økte lønninger og sikring av heltidsstillinger.
- Voksne innvandrerkvinnens mulighet for å lykkes i skole- og arbeidsliv må styrkes.

ARTICLE 11 - EMPLOYMENT

Retten til arbeid

Flere kvinner enn menn er ansatt i midlertidige stillinger og dette er særlig utbredt for kvinner med innvandrerbakgrunn.⁷⁵ Midlertidig ansettelse svekker kvinners tilknytning til arbeidslivet, gjør kvinner mindre økonomisk selvstendige og svekker integrering av minoritetskvinner. Støre-regjeringen har gjort positive endringer, og fra og med 1. juli 2022 vil adgangen til midlertidig ansettelse være strammet inn.⁷⁶ Det foreslås også flere innstramminger, blant annet at arbeidsgiver må skriftlig dokumentere behov for deltidsansatte før det fattes beslutning om ansettelse i deltidsstilling.⁷⁷ Dette er svært positivt. Selv om loven innskrenkes viser erfaring at det fortsatt er utfordringer knyttet til praktiseringen av lovverket. Fagforeningene ser for eksempel at midlertidig ansettelser maskeres som vikariat, og at regelverket omgås. Dette er særlig utbredt i helsesektoren.

Det gjenstår også store utfordringer med hensyn til midlertidige ansattes rettigheter i arbeidslivet. Blant annet praktiserer Tvisteløsningsnemnda i dag arbeidsmiljøloven § 14-3, om fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte, på en slik måte at det kun er faste deltidsansatte som kan påberope seg fortrinnsrett til utvidet stilling. Midlertidig ansatte i deltidsstilling kan dermed ikke gjøre gjeldende fortrinnsretten etter aml. § 14-3 (1). I forslag om endringer i arbeidsmiljøloven (Prop. 133 L) foreslår departementet å styrke fortrinnsretten til faste deltidsansatte i relasjon til utvidet stilling, innleie og ekstravakter. Departementet uttalte i høringsnotat at dagens ekskludering av midlertidig deltidsansatte fremstår som diskriminering etter aml. § 13-1 tredje ledd. Departementet ba om høringsinstansenes syn på dette.⁷⁸ I forslag til ny lovbestemmelse, er ikke spørsmålet drøftet videre og det foreslås å videreføre Tvisteløsningsnemnda sin praksis om at midlertidig deltidsansatte ikke har fortrinnsrett i saker om innleie eller utvidet stilling. Det fremstår som lite begrunnet at midlertidig deltidsansatte skal være utelukket fra å utøve fortrinnsrett i tilfeller av utvidet stilling og innleie, og som diskriminering av midlertidig ansatte etter aml. § 13-1 tredje ledd.

Mange gravide kvinner opplever for dårlig tilrettelegging og ivaretagelse før, under og etter fødsel. Hele 26,4 % av kvinner i vikariat eller annen midlertidig stilling har opplevd å ikke få forlenget stillingen sin i forbindelse med graviditet.⁷⁹ Under pandemien erfarte rettshjelpetiltaket JURK at gravide arbeidstakere ofte var de første som ble permittert og de siste som fikk komme tilbake på jobb.⁸⁰

Mens norskfødte kvinner har en arbeidsdeltakelse på rundt 60- 65 prosent, arbeider minoritetskvinner fra 5 og opp til 27 prosent, hvis utgangspunktet er 30 timer i uken.⁸¹ Arbeidsledigheten blant minoritetskvinner er høy, og mange kvinner går i årevis fra praksisplass til praksisplass uten å få jobbtilbud. Flyktningekvinner er den gruppen innenfor ikke-vestlige som klarer seg dårligst i arbeidsmarkedet. Hindringene er språkutfordringer, lav relevant utdanning, kjønnsroller i familiene/ sosiokulturelle forhold og helse.

Tiltak:

- Midlertidige ansatte må sikres rett til å utøve fortrinnsrett etter aml 14-3 og 14-4 a.
- Kompetansen og individuelt tilpassede tiltak for å få minoritetskvinner inn i arbeidslivet må styrkes.
- Fagutdanninger som er tilpasset den enkelte kan være løsningen for personer som bor i husholdning med lav inntekt og store omsorgsoppgaver.
- Det bør være rom for fleksibilitet og individuell tilrettelegging i løpene til fagbrev.
- NAV må føre tilsyn med at jobbsøkere i praksis ikke misbrukes som gratis arbeidskraft, sette tak på hvor lang tid, og hvor mange praksiskandidater en bedrift kan ta imot før de er pliktig til å ansette noen av kandidatene i bedriften, samt stille krav om at praksiskandidatene gis god opplæring og veiledning.
- Regjering og Storting oppfordres til å styrke språk-opplæring, yrkesutdanning og likestillingsarbeid for kvinner med minoritetsbakgrunn.

Heltid

Det er gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke deltidsansattes rett til større stillingsprosent. Disse rettighetene begrenses imidlertid av en forutsetning om at de ikke må medføre «vesentlig ulempe» for arbeidsgiver. En gjennomgang av Tvisteløsningsnemndas praksis i saker etter aml § 14 -3 Fortrinnsrett til utvidet stilling, viser at Nemnda ikke foretar noen fortolkning av aml § 14-3 i lys av verken likestillingslovens forbud mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn, eller i lys av CEDAW artikkel 5a om plikten til å avskaffe praksis som bygger på stereotype kjønnsroller, eller artikkel 11 nr. 1a) retten til arbeid.⁸² Gjennomgangen av praksis avdekker at de strukturelle rammene når det gjelder hvordan arbeidstiden er organisert i turnus, åpner for og faktisk brukes som begrunnelse for diskriminering på individuelt grunnlag.

Tiltak:

- Tvisteløsningsnemnda må instrueres i å forholde seg til diskrimineringsvernet i sitt arbeid.
- Det må avsettes midler over statsbudsjettet til lokale prosjekter som settes i gang eller videreføres i den enkelte kommune eller helseforetak for å understøtte arbeidet med heltidskultur.

Likelønn

Arbeid i kvinne-dominerte yrker verdsettes systematisk lavere enn arbeid i mannsdominerte yrker, selv om kravene til utdanning, erfaring, ansvar og anstrengelse er de samme. Inntekt er avgjørende for økonomisk selvstendighet og for opptjening av pensjon. Mens lønns-gapet mellom kvinner og menn generelt nå er i underkant av 13 prosent, er det fortsatt på 20 prosent for kvinner med høyere utdanning. Verdsettingsdiskrimineringen av kvinne-dominerte utdanningsgrupper som hovedsakelig har sitt arbeid i offentlig sektor, kan ikke løses uten sektorover-skridende tiltak. Likelønnskommisjonen slo fast at lønns- og forhandlings-systemet opprettholder lønnsrelasjonene mellom kvinner og menn. Myndighetene som konvensjonspart og arbeidsgiver må ta ansvar for å medvirke til å løse likelønns-utfordringene.

Tiltak:

- Myndighetene må ansvarliggjøre arbeidslivets parter i arbeidet for å redusere lønns-gapet mellom kvinner og menn. Arbeidslivets parter må i samarbeid med myndighetene lage en forpliktende opptrappingsplan som ikke utløser nye lønnskrav (lønnspirale).
- Det offentlige som arbeidsgiver må sikre utvidete rammer for lønnsopp-gjørene i offentlig sektor slik at likelønns-gapet tettes.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet må sikres tilstrekkelige ressurser til å effektivt kunne følge opp og føre tilsyn med arbeidsgiveres oppfyllelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskriminerings-loven.
- Diskrimineringsnemnda må sikres tilstrekkelig ressurser til å håndheve arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter ldl. § 26 a. Dette vil kreve en kraftig utviding av Diskrimineringsnemndas ansatte.

Pensjon

Pensjonsgapet mellom kjønn er større enn lønns-gapet.⁸³ Pensjonsreglene innretning bidrar derfor til ulikhet mellom kjønn. Pensjonsreglene bør evalueres i et kjønnsperspektiv for å se hvilke utslag pensjonsreformen har hatt. Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal evaluere pensjonsreformen fra 2011 med frist 1 mars 2022. I mandatet er det ikke uttrykkelig stilt krav om en likestillingsmessig evaluering, bare fordelingsmessige konsekvenser.

Det er stor og tverrpolitisk oppslutning om opptjening av pensjon fra første krone og første dag, som innebærer at dagens krav om inntekt over 1 G, 20 prosent stilling og 20 år oppheves i private pensjonsordninger. I offentlig tjenstepensjon vil det fra 2022 bare være lov om pensjonsordning for sykepleiere og lov om statens pensjonskasse som fortsatt vil ha en nedre grense for innmelding på 20 prosent stilling. De tariffestede pensjonsordningene vil ikke lenger ha 20 prosentgrense for å kunne bli meldt inn (Oslo kommune fra 01.01.22). Lave deltidsprosent er særlig utbredt blant kvinner i omsorgs-sektoren. Slike nedre grenser for innmelding er i en rekke dommer og kjennelser ansett som diskriminerende.

Tiltak:

- Det nye pensjonssystemet må evalueres med sikte på å utjevne kjønnsforskjeller.
- Den nedre grensen på 20 prosentstilling fjernes i de lovfestede ordningene, slik at også offentlige tjenstepensjonsordninger får opptjening fra første krone.

Yrkesskade

Folketrygdloven er kjønnsnøytral, men en rekke bestemmelser stiller kvinner systematisk i en dårligere posisjon.⁸⁴ Yrkessykdomslisten har ikke vært vesentlig revidert på 60 år og gjenspeiler arbeidslivet slik det var den gang. Det er lavest sannsynlighet for å få godkjent yrkesskade i helse- og sosialsektoren.⁸⁵ 7 av 10 som får godkjent yrkesskade er menn; 9 av 10 som får godkjent yrkessykdom er menn. Samtidig gjøres forbedringer i regelverket for mannsdominerte yrker.⁸⁶ Politiloven er i 2021 endret⁸⁷ for å forbedre regelverket for visse belastningslidelser som oppstår.

Covid-19 ble godkjent som yrkessykdom i april 2020. Hittil har Nav mottatt godt over 4000 skademeldinger, men bare 1 av 10 får godkjent covid-19-smitte som yrkesskade. Tall fra Danmark viser at mer enn to av tre innmeldte saker gjelder kvinner og at helsesektoren er mest utsatt.

Tiltak:

- Yrkesskaderegelverket må revideres i et likestillingsperspektiv, med målsetting om at:
- Det generelle unntaket for belastningslidelser oppheves,
- Akutte løfteskader ved forflytning av pasienter godkjennes som yrkesskade,
- Yrkessykdomslisten revideres,
- Mer forskning på skader og sykdommer i kvinnedominerte yrker initieres.

Arbeidsmiljø – vold og trusler

Vold og trusler er et stort arbeidsmiljøproblem, og yrkene som er mest utsatte for vold og trusler, er svært kvinnedominerte. For kvinner er det en sterk sammenheng mellom (selvrapportert) vold og trusler om vold og påfølgende langtidssykefravær.⁸⁸ Politikere og arbeidsgivere må ta et større ansvar for å redusere denne store arbeidsmiljøutfordringen.

Tiltak:

- Arbeidstilsynets satsning når det gjelder vold og trusler forsterkes.
- Det gjennomføres en nasjonal kartlegging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren.
- Det må sikres tilstrekkelig bemanning og kompetanse slik at arbeidsgivere kan oppfylle krav som stilles i forskrifter til arbeidsmiljøloven om vold og trusler.
- Vold og trusler mot ansatte må på pensum i utdanningene til velferdsyrkene.

Evaluering av skift/turnus-reformen

I deler av arbeidsmarkedet der arbeid foregår døgnet rundt, er arbeidet organisert i bolker – i mannsdominert industri kalles det skift, i kvinnedominert helsesektor kalles det turnus. Forskning har dokumentert at tredelt turnus er minst like helsebelastende som helkontinuerlig skiftarbeid. Da tredelt turnus ble likestilt med helkontinuerlig skiftarbeid i arbeidsmiljøloven i 2010, ble dette feiret som en stor likestillingspolitisk seier.

De tilbakemeldinger fagforeninger har fått tyder imidlertid på at arbeidstidsreformen ikke helt har virket etter sin hensikt. Ved arbeidstidsreformen i 2010 valgte man å se helt bort fra arbeidstakere som kun jobber natt, selv om nattarbeid anses å være den desidert mest belastende arbeidstidsordningen. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt Fafo i oppdrag å kartlegge omfang av bruk av bestemmelsen og erfaringer med den.

Tiltak:

- Følge opp Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) om en evaluering av skift/turnus-reformen, samt problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid, slik at også nattarbeidere omfattes av arbeidstidsforkortelsen.

ARTICLE 12 - HEALTH AND HEALTHCARE

Forskning, kunnskap og bevisstgjøring

Manglende kunnskap om kvinnesykdommer får konsekvenser for kvinners deltakelse i arbeidslivet, tilgang på trygdeytelser og økonomiske situasjon. Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) erfarer at kvinner som lider av «kvinnesykdommer» går glipp av trygdeytelser fordi det tar mange år før de får stilt en diagnose, fordi det finnes lite forskning på disse sykdommene.⁸⁹ Oppmerksomheten om kvinnehelse i et livsløpsperspektiv må styrkes, herunder kvinners arbeids- helse og helsebelastninger som følge av kvinners innsats i både lønnet og ulønnet arbeid.

Tiltak:

- Styrket forskning på kvinnehelse, herunder også kvinners arbeidshelse.
- Kunnskap om kvinnehelse må styrkes i Nav og andre offentlige organer.

Seksuell og reproduktive helse og rettigheter (SRHR)

Pandemien har synliggjort at føde- og barseltilbudet ikke alltid organiseres i tråd med de fødende og nybakte foreldres behov. Jordmødrenes kunnskap og førstehåndserfaring om kvinners helse i forbindelse med graviditet, fødsel og barsel må tas i bruk i måten Norge organiserer svangerskap-, fødsel-, og barselomsorgen. Dette vil sikre alle en forsvarlig tilgang til helsetjenester.

Lov om svangerskapsavbrudd gir kvinnen retten til selvbestemt abort innen utgangen av 12. svangerskapsuke. Etter uke 12 tas avgjørelsen av en nemnd. Etter utgangen av attende svangerskapsuke kan ikke et svangerskap avbrytes med mindre det er særlig tungtveiende grunner for det. Fra 2019 ble også avgjørelsen om fosterreduksjon flyttet fra kvinnen til nemnd. Nemndsbehandling oppleves av mange kvinner som belastende. Samtidig er det viktig at kvinner tilbys veiledning og støtte. Endometriose rammer rundt en av fem norske kvinner. Disse får i liten grad hjelp eller behandling. Det er behov for mer forskning på tilstanden og styrket helsetilbud til dem som har sykdommen.

Levekårsundersøkelsen viser at 34 prosent av binære transpersoner har forsøkt å ta sitt eget liv, og 69 prosent har hatt selvmordstanker i løpet av livet.⁹⁰ Binære transpersoner opplever å bli trakassert, diskriminert og truet med vold på grunn av kjønnsidentiteten sin. Det er nødvendig å sikre et godt behandlingstilbud til personer med kjønnsinkongruens i hele Norge.

Tiltak:

- Svangerskaps-, fødsels- og barselomsorgen må styrkes. Like rettigheter må sikres uansett hvor man bor.
- Alle kvinner bør ha tilgang til laparoskopi som kan avdekke endometriose.
- Abortnemdene bør fjernes, minimum fram til uke 18. Frivillig veiledning og støtte til dem som ønsker abort må også bli mer tilgjengelig, både før et valg tas og i etterkant.
- Tilgang til å gjennomføre abort på sykehusene må styrkes.
- Myndighetene må sørge for tilstrekkelig kunnskap i hjelpeapparatet om kjønnsmangfold samt sikre god tilgang på psykisk helsehjelp og et tilstrekkelig behandlingstilbud for personer med kjønnsinkongruens i hele Norge.

Seksuell og reproduktiv helse og rettigheter (SRHR) i Norges utenriks- og utviklingsarbeid

I Norge har vi en bred politisk enighet om viktigheten av likestilling og SRHR. Dette stiller Norge i en særskilt posisjon til å gå i front internasjonalt for rettighetene andre land ikke prioriterer like høyt. Norge har de siste årene forpliktet seg til SRHR i utenriks- og utviklingspolitikken, blant annet under Nairobi Summit i 2019 og Generation Equality Forum (GEF) i 2021. Norge ligger imidlertid bak skjema for å oppnå disse forpliktelsene.

Tiltak:

- Norge må i sitt utenriks- og utviklingsarbeid prioritere de rettighetene som ofte møter motstand internasjonalt, slik som tilgang til trygg abort, kjønn- og seksualitetsmangfold, og seksualitetsundervisning.
- Norge må oppfylle forpliktelsene gitt under Nairobi Summit og tallfeste de nye økonomiske forpliktelsene gitt under Generation Equality Forum (GEF).
- Norge må lansere en ny handlingsplan for likestilling og kvinners rettigheter i utenriks- og utviklingspolitikken, samt oppnå målet om at 50 prosent av norsk bilateral bistand har likestilling som del- eller hovedmål.

Minoritetskvinner helse

Minoritetskvinner har dårligere helse sammenlignet med etnisk norske kvinner. Det må arbeides med økt kunnskap for å finne de riktige tiltakene som retter seg spesielt mot denne gruppen.⁹¹ En kartlegging om innvandrere og brukermidvirkning i helse- og omsorgstjenestene (2020) fant at barrierer som bidrar til å hemme brukermidvirkning på individnivå er språkbarrierer, helsekompetanse, tillit, ulike syn på helse og sykdom, negative erfaringer, og organisatoriske faktorer.⁹² Flerkulturelle kvinner viser også til et behov for større kunnskap om konsekvenser av flukt, migrasjon og utenforskap og kulturforståelse blant helsepersonell.

Tiltak:

- Øke kompetansen på migrasjonshelse, herunder konsekvenser av flukt, migrasjon og utenforskap.
- Forskning på flerkulturelle kvinners psykososiale helse.
- Legge til rette for å øke flerkulturelle kvinners egen helsekompetanse og kunnskap om det norske helsesystemet.
- Sikre tilgang på flerkulturell doula til minoritetskvinner under fødsel.

Papirløse migranternes rett til helsehjelp

Kvinnelige papirløse migranter er en svært sårbar gruppe, blant annet ved at de kan ha vært utsatt for menneskehandel, flyktet fra krig og konflikt eller ha vært utsatt for kjønnsbasert vold.⁹³ Behovet for helsehjelp kan knytte seg til psykisk helsehjelp, prevensjon, abort og graviditet, eller andre kroniske lidelser.⁹⁴ I dag er papirløse migranternes rett til helsehjelp begrenset til å kun gjelde de tilfeller hvor det er behov for akutthjelp eller helsehjelp som er helt nødvendig og ikke kan vente. Norges Institusjon for menneskerettigheter (NIM) skriver at dette i praksis tolkes som helsehjelp som trengs innen 3 uker.⁹⁵ Hovedregelen er at papirløse migranter må betale for helsehjelp. Et representantforslag om å utvide papirløse migranternes rett til helsehjelp ble nedstemt av Stortinget våren 2022.⁹⁶

Tiltak:

- Papirløse migranter må sikres en utvidet rett til gratis helsehjelp mens de oppholder seg i Norge.
- Kvinnelige papirløse migranternes helseutfordringer må kartlegges.

ARTICLE 16 - MARRIAGE AND FAMILY RELATION

Samboerskap

I Norge velger stadig flere par å leve som samboere.⁹⁷ Blant kvinner som (lever i heteronormative parforhold og) oppsøker gratis rettshjelp, er tendensen at tradisjonelle kjønnsrollemønstre følges. Kvinnen har ofte lavere lønn enn mannen og betaler forbruksutgifter.⁹⁸ Mannen i samboerforholdet påtar seg derimot utgiftene som resulterer i en varig investering, for eksempel felles bolig.

Dersom samboerne ikke har en avtale seg imellom, blir utgangspunktet ved brudd de generelle formuerettslige prinsipper. Det betyr at samboerne beholder det de eier og anskaffer, uavhengig av hvor lenge de har levd sammen. Indirekte bidrag, i form av hus- og omsorgsarbeid og dekning av familiens forbruksutgifter, kan riktignok gi kvinnen medeiendomsrett i det som anskaffes for den andres inntekt. Men for mange kvinner vil det fortone seg som altfor økonomisk risikabelt å reise en slik sak fordi utfallet er usikkert og de kan pådra seg store advokatutgifter. En retts sak kan også skape større splid mellom foreldrene som kan skade barna i forholdet. Dette resulterer i at kvinnen ofte kommer økonomisk dårlig ut av samboerforholdet, og i mange tilfeller kan samboerskap være en fattigdomsfelle. I februar 2022 besluttet Stortinget at Regjeringen skal utrede behovet for en fravikelig samboerlov.⁹⁹ Dette er et steg i riktig retning.

Tiltak:

- Øke kunnskapen i befolkningen om samboeres rettsstilling.
- Innføre en fravikelig lov som regulerer de økonomiske forholdene mellom samboere. Loven må sikre at begge samboerne ved samlivsbrudd har krav på verdier som tilsvarer den betalte og ubetalte jobben de har gjort under samlivet.

Minoritetskvinner og ektepakter

Ekteskapsloven har flere formkrav til ektepakter. Det finnes imidlertid ingen eksplisitte krav om at ektepakten må være på et språk som begge ektefellene forstår.

Flere minoritetskvinner som gifter seg med norske menn, signerer under på norske ektepakter. Erfaringer fra rettshjelpstiltak viser at mange blir presset til å skrive under på en ektepakt uten at de blir forklart innholdet på forhånd.¹⁰⁰ I de fleste tilfellene signerer kvinnene ektepakter som etterlater dem små, eller ingen, økonomiske verdier. Ektepakter kan i praksis frata skilsmissemuligheten for disse minoritetskvinnene. Det er tilnærmet umulig å bevise i ettertid at man ikke fikk gjøre seg kjent med innholdet i en ektepakt før man signerte, eller at man ble utsatt for press.

Tiltak:

- Innføre eksplisitt formkrav om at ektepakter må skrives slik at begge parter forstår innholdet.
- I domstolens vurderingen av en ektepakts gyldighet må ektefellenes skjevhet i styrkeforholdet, språkbarriere og kunnskap om deres rettigheter, tas i betraktning.

DISADVANTAGED GROUPS OF WOMEN

Kvinner med funksjonshemming

Forskning viser at funksjonshemmede kvinner utsettes for overgrep i større grad enn andre. Risikoen for at en funksjonshemmet jente/kvinne utsettes for vold av nærstående er fire ganger høyere enn for andre. Funksjonshemming kan føre til svekket troverdighet. Forskning og rettspraksis kan tyde på at gjerningspersoner har fått mildere straff i saker knyttet til seksuelle overgrep mot funksjonshemmede kvinner. I saker der ofrene er kvinner med kognitive og psykososiale funksjonsnedsettelse, har retten, i stedet for å bruke voldtektsparagrafen, valgt å dømme etter en særbestemmelse som skal gi disse kvinnene særlig vern mot seksuell utnyttning, men som har lavere strafferamme. Det er gjort endringer i straffeloven for å sørge for riktig lovanvendelse, men det er uklart om dette har ført til endringer i praksis.

Ansatte i kommunene får ikke systematisk opplæring i hvordan de skal oppdage vold og overgrep, og få kommuner har rutiner for hvordan man skal følge opp saker med vold og overgrep etter at dette har blitt avdekket. Bufdir har utviklet et program og verktøy kalt TryggEst, som nettopp skal sikre bedre vern for risikoutsatte voksne. Verktøyet skal bidra til å forhindre, avdekke og håndtere vold og overgrep mot voksne mennesker som i liten eller ingen grad er i stand til å beskytte seg selv. Kvinner med funksjonsnedsettelse er en fokusgruppe i TryggEst. Det er viktig at alle kommuner implementerer verktøyet og jobber mer systematisk med å avdekke og håndtere vold mot utsatte grupper.

Et stort problem gjennom tidene har vært at mange menneskerettighetsbrudd mot funksjonshemmede ikke er blitt forstått som rettighetsbrudd, men som «naturlig og legitim» forskjellsbehandling, fordi utfordringene funksjonshemmede har møtt tradisjonelt har blitt forstått som medisinske problemer. Ved en slik forståelse ses ikke funksjonshemmede på som enkeltindivider, men som pasienter som er fanget i sin biologi og som dermed handler ut fra sine diagnoser. En slik tankegang har vært med på å legitimere forskjellsbehandling og segregering av funksjonshemmede nettopp fordi man ses på som kategorisk annerledes enn andre. Samfunnets respons til dette har i stor grad vært en ensidig vektlegging av medisinske korrigeringer og økonomiske kompensasjoner. Konvensjonen CRPD slår fast at funksjonshemming eller funksjonsnedsettelse aldri kan brukes som et argument for å legge restriksjoner på menneskerettighetene – og gjennom å slå fast at funksjonsnedsettelse er en del av den menneskelige variasjon. Like rettigheter innebærer at funksjonsnedsettelse aldri kan legitimere restriksjoner av menneskerettigheter, men at eventuelle utfordringer for funksjonshemmede må tas hensyn til når vi skal finne ut hvordan like rettigheter kan sikres i praksis. En menneskelig forståelse av funksjonshemming innebærer altså at det er manglende tilrettelegging og ikke funksjonshemmingen som er årsaken til manglende rettighetsoppnåelse.

Det er lite forskning når det gjelder funksjonshemmede kvinner. Det er ofte forskning på funksjonshemmede generelt, men funksjonshemmede kvinner kan oppleve andre utfordringer enn menn. Dette synliggjøres ikke i generell forskning på funksjonsnedsettelse.

Tiltak:

- Funksjonshemmede kvinner må inkluderes i politikk og innsatser som er særlig rettet mot kvinner eller har som mål å styrke kvinners stilling.
- Problemstillinger som angår funksjonshemmede kvinner spesielt, må gis særlig oppmerksomhet i forskning og statistikk.
- Avskaffe lovgivning som tillater tvangsinngrep som abort eller sterilisering av funksjonshemmede kvinner og jenter.
- Iverksette og fremme et nødvendig skifte i forståelsen av begrepet «funksjonshemming».
- Anerkjenn funksjonshemmede som likestilte borgere som har et fullverdig sett med rettigheter og plikter.
- Kommunene må prioriterer dette arbeidet, ikke bare på papiret, men med konkrete tiltak for å forebygge, behandle og følge opp voldsutsatte.

Kvinner i fengsel

Kvinner er en minoritet i norske fengsler, og har over lengre tid utgjort kun ca. 6 % av innsatte i Norge.¹⁰¹ Dagens fengsler er i stor grad organisert ut fra mannlige innsattes behov. Dette er synlig i alt fra fengselsarkitektur, sikkerhet, tilgjengelige aktiviteter og hjelpetilbud.¹⁰² Mange kvinner må sone langt hjemmefra, og har dermed dårligere muligheter til å få besøk av barn og nær familie.¹⁰³ Samlet sett har kvinnelige innsatte et dårligere tilbud enn menn.¹⁰⁴ Dette ble også fastslått den 9. juni 2020 da Kriminalomsorgsdirektoratet ble dømt i Diskrimineringsnemda for å diskriminere kvinnelige innsatte i Tromsø fengsel på grunn av kjønn.¹⁰⁵

Stortinget anerkjenner bekymringene for kvinners soningsforhold i Meld. St. 39 (2020-2021), men foreslår få konkrete tiltak utover videre utredning og at det har blitt bygd flere soningsplasser for kvinner. Det ble iverksatt svært strenge tiltak i fengslene under pandemien, og en rapport fra JURK viser at de i perioder ikke har hatt adgang til fengslene og dermed ikke har kunnet gi de innsatte retts hjelp.¹⁰⁶ Manglende retts hjelp er særlig problematisk når vi vet at kvinnelige innsattes rettigheter allerede er under press.

Tiltak:

- Reguleres i lov eller forskrift at kvinner som hovedregel skal gjennomføre soning i egne fengsler eller avdelinger tilrettelagt for kvinner.
- Utarbeide en krise- og beredskapsplan for kriminalomsorgen.
- Kvinnefengsel må få bedre fysiske driftsbetingelser; toalett og dusj på cellene, fysisk tilrettelegging for arbeids-, skole- og fritidsaktiviteter.
- Helsetilbudet for innsatte kvinner må bedres, også når det gjelder psykisk helse og rusomsorg.
- Det må legges til rette for transkvinner under soning.

Vold og overgrep i samiske samfunn

Samiske kvinner er spesielt utsatte for vold. Rapporter viser alarmerende høy forekomst av psykisk, fysisk og seksuell vold. En studie fra 2015 viser at i en befolkning bestående av samiske og ikke-samiske kvinner og menn i Midt- og Nord-Norge, er det de samiske kvinnene som rapporterer om høyest forekomst av vold.¹⁰⁷ En studie om vold i nære relasjoner fra 2021 viser lignende resultater.

Tiltak som kan forhindre vold mot samiske kvinner, må være sensitive for kulturelle og sosiale strukturer og være egnet til å hjelpe de kvinnene som utsettes for vold. Det er kritisk at det per i dag verken finnes en egen tiltakspakke for å adressere vold og overgrep i samiske samfunn eller et krisesentertilbud med særlig samisk kompetanse.

Regjeringens innsats for å bekjempe vold mot samiske kvinner vurderes som svak fordi regjeringen har over tid blitt anbefalt av forskjellige aktører å innføre de samme tiltakene uten å ha fulgt dem opp i politiske dokumenter senere. Dette er alvorlig på grunn av den høye forekomsten av vold mot samiske kvinner. Til tross for dette er krisesenteret i Karasjok blitt nedlagt.

Tiltak:

- Norske myndigheter må sikre samisk språk- og kulturkompetanse i arbeidet mot vold i nære relasjoner i samiske samfunn.
- Det må til enhver tid finnes en egen tiltakspakke for å adressere vold og overgrep i samiske samfunn og et krisesentertilbud med særlig samisk kompetanse.

CLIMATE CHANGE

Befolkningsvekst er en av de viktigste årsakene til klimaendringer. Kvinners seksuelle og reproduktive rettigheter (SRHR) står sentralt, men får sjelden oppmerksomhet. Omtalen under dette punktet i den nasjonale rapporten tyder på at man ikke har helt klart for seg hva kjønnsperspektiv på klimaendringer handler om i Norge, og hvordan det kan påvirke norske kvinners rettigheter. Men heller ikke under omtalen av hva Norge gjør for å fremme kvinners rettigheter internasjonalt er SRHR nevnt. Klimaplan 2021-2030¹⁰⁸, som ble behandlet av Stortinget våren 2021, har ingen kjønnsperspektiv eller referanse til kjønnsperspektiv på klima og miljøpolitikk og tiltak.

Tiltak:

- Meldinger, handlingsplaner og tiltak for gjennomføring av klima og miljøpolitikk må ha kjønnsperspektiv og analyse, der det er relevant.
- Kjønnsperspektiv på tiltak knyttet til klimaendringer, både i norsk nasjonal og internasjonal politikk må integrere kjønnsperspektiv. Det må ikke kun skje i egne avsnitt eller i referanse til marginaliserte grupper.
- Befolkningsvekst og kvinners seksuelle og reproduktive rettigheter må stå sentralt i arbeidet mot klimaendringer.



IMPACT OF THE PANDEMIC ON WOMEN'S RIGHTS AND GENDER EQUALITY

Pandemien har gjort det tydelig at likestillingen er sårbar i møte med en nasjonal krise. Det ble klart at Norge ikke har hatt en tilfredsstillende kriseberedskapsplan, hvilket har fått kjønnskjevne konsekvenser på flere plan.

Restriksjonene som følge av koronapandemien har hatt store konsekvenser for volds- og overgrep utsatte jenter og kvinner. En rapport fra Bufdir fra mars 2021 peker på at vold i nære relasjoner har økt under pandemien.¹⁰⁹ Hjelpetjenester har opplevd en økning i antall henvendelser. Sårbare grupper og minoriteter er spesielt hardt rammet. Kommunikasjonen fra offentlige myndigheter like etter at Norge gikk i lockdown har også blitt kritisert for å være mangelfull. Det viktigste som ble formidlet og inntrykket mange satt igjen med, var at alle innbyggere måtte bidra til at helsevesenet ikke ble overbelastet og at unødvendige henvendelser burde unngås, snarere enn at institusjoner som krisesentre og NAV fortsatt holdt åpent.¹¹⁰ Det er vanskeligere å avdekke vold i nære relasjoner når samfunnet stenger ned, og det er fortsatt store mørketall da ikke alle tilfeller av vold rapporteres. Det er fortsatt et behov for kunnskap om omfang av vold i nære relasjoner under pandemien.

I Koronakommisjonens rapport NOU 2021: 6 «Myndighetenes håndtering av koronaepidemien» er en halv side avsatt til temaet «Vold i nære relasjoner». Det antas her at pandemi-situasjonen har forverret forholdene for dem som lever i voldelige relasjoner, men det foreslås ingen tiltak. Koronakommisjonen har heller ingen analyser av hvordan kvinner i utadvendte serviceyrker og i helse er særlig utsatt, helsemessig og økonomisk.

Flere som jobber med arbeidstakers rettigheter, har sett at pandemien har påvirket likestilling på arbeidsplassen, blant annet har rettshjelpstiltaket JURK opplevd å få henvendelser fra gravide kvinner om at de er de arbeidstakere som ofte er de første som blir permittert og de siste som får komme tilbake på jobb.¹¹¹

Videre har det som følge av pandemien vært iverksatt svært inngripende tiltak i norske fengsler. Kvinnelige innsatte er allerede en sårbar gruppe, og det har vært krevende å få gitt rettighetsinformasjon, da fengslene i lang tid ikke tillot besøk fra rettshjelpstiltakene.

Det har vært behov for informasjon på flere språk om generelle rettigheter og plikter som er direkte påvirket av pandemien, og ikke bare om smittevern. For eksempel har en rekke offentlige kontorer hatt begrenset kontortid, og frister fra blant annet UDI, politiet, NAV og Kontoret for voldsoffererstatning har vært særlig vanskelige å overholde.

Tiltak:

- Utarbeide en kjønns sensitiv krise- og beredskapsplan på voldsfeltet med særlig fokus på kvinner utsatt for vold i nære relasjoner som også inkluderer et minoritetsperspektiv og at minoritetsbefolkningen er særlig utsatt i krisetider. Det må sikres representasjon av minoriteter i utformingen av planene.
- Utarbeide en krise- og beredskapsplan for kriminalomsorgen med spesifikke tiltak for kvinner i fengsel.
- Sørge for at informasjon om rettigheter og plikter som påvirkes av pandemier er tilgjengelig for alle gjennom et økt fokus på et klart og tilgjengelig språk, på flere språk, tilpasset ulike språknivåer og digitale ferdigheter.
- Kartlegge og motarbeide diskriminering i arbeidslivet som følge av nedstengingen.
- Kartlegging av hvilken innvirkning pandemien har hatt for kvinner i Norge, spesielt knyttet til seksuell og reprodusertiv helse og rettigheter (SRHR)

Koronapandemien har også hatt store konsekvenser for kvinner og deres tilgang til seksuelle og reproduktive helsetjenester globalt. Tilbydere av helsetjenester har i mange tilfeller hatt vansker med å tilby aborter, prevensjonsmidler og svangerskapsrelaterte helsetjenester. Noen klinikker har blitt bedt av myndigheter om å holde stengt, og ansatte har blitt omplassert for å ta på seg andre arbeidsoppgaver knyttet til pandemien, slik som testing, vaksiner og behandling av koronasyke. Det er også tilfeller av at smittevernstiltak og medisiner, slik som prevensjonsmidler, er blitt forsinket i produksjon, forsendinger, transport og toll. I noen tilfeller er også frykten og sannsynligheten for smitte så stor at det ikke har vært et alternativ å bevege seg utendørs for å oppsøke klinikk. Det finnes også eksempler på land som har unnlatt å vurdere noen seksuelle helsetjenester som essensielle, slik som noen typer av prevensjonsmidler eller trygge aborttjenester. Det rapporteres at volden mot kvinner har økt på tvers av alle kontinenter, særlig er det en økning i vold i nære relasjoner.

Under omtale av arbeids- og næringsliv vises det til at kvinner var overrepresentert i deler av tjenestesektoren som umiddelbart ble rammet av nedstengningen, med ledighet og permisjoner som konsekvens. Det er ingen omtale av den kvinne-dominerte helse- og omsorgssektoren, om manglende smittevern, sykepleiermangelen, mangelfullt HMS-arbeid, press på arbeidstid, nedstengning av skole og fritidstilbud, høyt smittetrykk blant barn og unge osv. Sykepleiere og lærere står overfor stor slitasje med langtidssykefravær og frafall fra yrke og arbeidsliv som mulig konsekvens.¹¹²

Tiltak:

- Global innsats og prioritering av kvinner i COVID-19-respons og gjenopprettingsarbeid.
- Økonomisk støtte til sivilsamfunn, slik at rettighetsorganisasjoner, kvinneorganisasjoner og SRHR-organisasjoner kan opprettholde sine tilbud, sin rolle som vaktbikkje og bidra inn i utforming av planer og implementering.
- Finansiering til innkjøp av reproduktive medikamenter/produkter og beskyttelsesutstyr.
- Støtte innovative løsninger for å nå ut med informasjon og tjenester, som:
 - mobile/digitale løsninger for helsekonsultasjoner og informasjon,
 - tilgjengeliggjøre tjenester i lokalsamfunn, som også vil redusere antall pasienter på klinikkene,
 - tilgjengeliggjøre prevensjonsmidler og medikamenter for trygg abort, via post og hjemlevering.
- Inkludere tilgang til SRHR, inkludert tjenester knyttet til seksuell og kjønnsbasert vold, i innsatsen for universell helsetilgang (UHC).
- Påse at Minimum Initial Service Package (MISP) implementeres i humanitære situasjoner.
- Bidra til at disaggregert data samles inn for et best mulig grunnlag for effektive tiltak som retter seg mot dem som trenger det mest, inkludert for særlig marginaliserte grupper.

Helse og sosial ulikhet

Eksisterende forskjeller i samfunnet ser ut til å forsterkes av koronapandemien og en rapport fra MiRA-Senteret viser at mange minoritetskvinner får forsterket sine psykiske helseplager. Mangelen på informasjon har gjort at kvinner har isolert seg mer enn nødvendig.

Tiltak:

- Oppsøkende helsetjenester må kunne være tilgjengelig for personer som ikke har mulighet til å komme seg til lege.
- Den nasjonale strategien om innvandrerhelse for perioden 2013-2017 har ikke blitt fornyet. Det bør lages en ny nasjonal strategi for innvandrerhelse for å sikre likeverdige helsetilbud til hele befolkningen samt satse på kompetansehevede tiltak for å styrke kulturkompetansen i helsesektoren.

ADDITIONAL INFORMATION

Bærekraftsmålene

Myndighetene bes redegjøre for hvordan kjønnsperspektivet integreres i arbeidet med Bærekraftsmålene. Her viser myndighetenes rapportering på Kvinnekonvensjonen fra 2021 til sektoransvarsprinsippet og at ansvaret for oppfølgingen av BKM er spredt på flere departementer. Departementet bør utfordres på risikoen for fragmentering og mangelfull kompetanse på kjønnsperspektiv.

I Norge synes Bærekraftsmålene å handle hovedsakelig om klimaendringer, og da også uten kjønnsperspektiv. Det er liten bevissthet og synliggjøring av hvordan bærekraftsmål 5, likestilling mellom kjønnene, er avgjørende for mulighetene for å nå øvrige bærekraftsmål. Klimamålene reflekterer ikke kjønnsperspektiv, og det er en manglende likestillingspolitisk tenkning på tvers av de 17 bærekraftsmålene. Oppfølging av bærekraftsmålene og samarbeid med sivilt samfunn knyttes i stor grad til utviklingsorganisasjoner og miljøorganisasjoner. Delegasjoner til møter internasjonalt inkluderer ikke kvinneorganisasjonene og organisasjoner med likestillingsperspektiv.

I den norske oversettelsen av BKM 8.5 er «work of equal value» oversatt til «likt arbeid». Dette er påtalt av Unio men ikke rettet opp.

Tiltak:

- Likestillingsmål og indikatorer i «Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030» må følges opp og implementeres i praksis.
- Myndighetene må synliggjøre betydningen av bærekraftsmål 5 for å nå øvrige bærekraftsmål.
- Ansvaret for at kvinners rettigheter ivaretas i arbeidet med bærekraftsmålene må tydeliggjøres.
- Den norske oversettelsen av Bærekraftsmål 8.5 formulering «equal pay for work of equal value» må rettes opp.¹¹³
- Norske myndigheter må tydelig involvere norske kvinne- og likestillingsorganisasjoner i arbeidet for å oppnå bærekraftsmålene.
- Norsk utviklingspolitikk må ha en tydelig tverrgående kjønnsdimensjon og inkludering av arbeid og samarbeid med kvinneorganisasjoner knyttet til alle de 17 bærekraftsmålene.

FOTNOTER

- 1) Rose Teigen Fagerheim, Regjeringens innsats for å fremme kvinners rettigheter nasjonalt og internasjonalt 2017-2021, 2021. Tilgjengelig på: <https://foreninger.uio.no/jurk/publikasjoner/Regjeringens%20innsats%20for%20%20%20C3%A5%20fremme%20kvinners%20rettigheter%20nasjonalt%20og%20internasjonalt%202017-2021>
- 2) Se for eksempel Høring NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring (Sysselsettingsutvalget), NOU 2020:13 Private aktører i velferdsstaten og NOU 2021:4 Norge mot 2025.
- 3) NOU 2021:4 Norge mot 2025, s. 22.
- 4) Tove Stang Dahl, «Hvorfor kvinnerett?», i Tove Stang Dahl (red.), *Kvinnerett I*, Universitetsforlaget 1985, s. 15–28, se særlig s. 15; Regjeringen, «Norway's tenth report to the UN Committee on Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)», UN Doc. CEDAW/C/NOR/10 (01.07.2021) s. 2; Regjeringen, «Norway's Ninth Periodic Report on Implementation of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (2011–2015)» UN Doc. CEDAW/C/NOR/9 (03.02.2016) s. 3.
- 5) CEDAW, Concluding Observations <<https://www.nhri.no/wp-content/uploads/2018/02/Concluding-observations-fra-CEDAW-komit%C3%A9en-Norges-9.-periodiske-rapport-2017.pdf>> (2017)
- 6) <https://www.regjeringen.no/contentassets/da71155c1b6645628bf877507726d842/horingsnotat-080322.pdf>
- 7) Regjeringen. «Utredningsinstruksen». 19.02.2016. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/instruks-om-utredning-av-statlige-tiltak-utredningsinstruksen/id2476518/>
- 8) Regjeringen. «Konsekvenser for likestilling. Utredning i forhold til kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse, religion mv». <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/likestilling/2010/bldveiledernett.pdf>
- 9) Norges rapportering til CEDAW 2021, s. 5.
- 10) Regjeringen. «Flere får fri rettshjelp». 21.12.2021. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-far-fri-rettshjelp/id2893112/>
- 11) <https://rett24.no/articles/kutter-justisgebyrer-og-hever-grensen-for-fri-rettshjelp>; NOU 2020:5 s. 135 og Statistisk sentralbyrå, «Fattigdomsproblemer, levekårsundersøkelsen», 2020 <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/fattigdom>
- 12) <https://www.ssb.no/a/barnogunge/2020/familie/>
- 13) Sivilombudsmannen. «Kvinner og fengsel: En temarapport om kvinners soningsforhold i Norge» (2016). https://www.sivilombudet.no/wp-content/uploads/2017/05/Temareport_Kvinner-ifengsel.pdf, s. 8; Marion Hellebust mfl. «Lengst inne i fengselet – kvinnelige innsatte med behov for helsehjelp.» Universitetet i Oslo (UiO), Institutt for kriminologi og retts sosiologi (2021). https://www.ido.no/globalassets/_ldo_2019_bilder-til-nye-nettsider/rapporter/lengst-inne-i-fengselet.pdf
- 14) <https://www.ido.no/en/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/seksuell-trakassering-skalingen-matte-tale/>; <https://www.nrk.no/norge/xl/obersten-og-kvinnene-1.16012025?fbclid=IwAR3LUBz4GHQtoxFYPQXTsyRravuKVHBLQjDSNzuUtmWb0kqyD30s0fnFVRM>
- 15) <https://www.nrk.no/norge/xl/obersten-og-kvinnene-1.16012025?fbclid=IwAR3LUBz4GHQtoxFYPQXTsyRravuKVHBLQjDSNzuUtmWb0kqyD30s0fnFVRM>
- 16) <https://publications.fhi.no/nb/item/asset/dspace:6975/21-00414.pdf>
- 17) <https://www.nrk.no/norge/xl/obersten-og-kvinnene-1.16012025?fbclid=IwAR3LUBz4GHQtoxFYPQXTsyRravuKVHBLQjDSNzuUtmWb0kqyD30s0fnFVRM>
- 18) Prop. 80 L (2016-2017) s. 35-36.
- 19) Dette følger av statistikken på nemndas hjemmeside (<https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/s%C3%B8kklagesaker>):
• I 2018 avgjorde nemnda 156 saker. Av disse ble 28 henlagt, 9 avvist og 42 avsluttet uten avgjørelse. Det ble konstatert brudd i 26 og ikke brudd i 63 saker.
• I 2019 avgjorde nemnda 296 saker. Av disse ble 85 henlagt, 59 avvist og 67 avsluttet uten avgjørelse. Det ble konstatert brudd i 21 saker og ikke brudd i 43 saker.
- 20) Se statistikk på nemndas hjemmeside: <https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/s%C3%B8kklagesaker>.
- 21) Marte Bauge og Lene Løvdal, «Access to Justice in Discrimination Cases in Norway», s. 385. ÅR??
- 22) Europarådet, ECRI Report on Norway (sixth monitoring cycle), 2020. På s. 9 punkt 2 uttales det:
"According to civil society representatives consulted by ECRI, access to justice and redress remains difficult for victims of discrimination. In many cases, discrimination victims do not have the financial means to go before the judiciary, or they lack the digital abilities, which are often necessary to conduct legal proceedings successfully. As proceedings often end without a tangible result such as the payment of compensation, many victims do not even lodge any complaint."; Ibid., punkt 3 og 4.
- 23) Hellum og Blaker Strand (2021) kapittel 20 punkt 20.3.2.2
- 24) FNs kvinnediskrimineringskomité Concluding Observations on the ninth periodic report of Norway (2017) avsnitt 18.
- 25) Diskol § 12; Hellum og Blaker Strand (2021) Kapittel 20 punkt 20.3.2.3.
- 26) DIN-2020-57 Skjønnhetsklinikk-saken.
- 27) Arbeids- og sosialdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet, «Høringsnotat – Endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven» (2020) punkt 7.4 s. 26
- 28) https://bra.se/download/18.7d27ebd916ea64de5306522c/1614334749612/2020_6_Den_nya_samtyckeslagen_i_praktiken.pdf
- 29) Siri Thoresen og Ole Kristian Hjermdal (red.), «Vold og voldtekt i Norge», NKVTS-RAPPORT 1/2014, s.107.
- 30) Anna Möller, Hans Peter Söndergaard og Lotti Helström (2017) Tonic immobility during sexual assault - a common reaction predicting post-traumatic stress disorder and severe depression, DOI: 10.1111/aogs.13174
- 31) Helene Flood Aakvaag, Ida Frugård Strøm og Siri Thoresen (2018) But were you drunk? Intoxication during sexual assault in Norway, European Journal of Psychotraumatology, 9:1, 1539059, DOI: 10.1080/20008198.2018.1539059
- 32) LG-2013-105162.
- 33) CEDAW/C/NOR/CO/9 s. 7 bokstav g og s. 8 bokstav f).
- 34) CEDAW/C/NOR/CO/9; CAT/C/NOR/CO/8; CRC/C/NOR/CO/5-6); CCPR/C/NOR/CO/7
- 35) Lovvedtak 70 (2021-2022).
- 36) NSF, Yrkesskadeerstatning – utfordringer i helse- og omsorgssektoren, 18.06.21. Besøkt 17.06.22. <https://www.nsf.no/fylke/vestland/nyheter/yrkesskadeerstatning-utfordringer-i-helse-og-omsorgssektoren>; <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/tabeller/mottakere-av-uforetrygd-der-hele-eller-deler-av-uforheten-er-en-folge-av-yrkesskade-etter-kjonn-og-4>
- 37) <https://www.nrk.no/vestfoldogtelemark/vil-at-politiet-skal-gi-omvendt-voldsalarm-ved-brudd-pa-besoksforbud-1.15923118>
- 38) Dullum, NOVA rapport 15/20, s. 8-9.
- 39) Jane Dullum, Nova rapport 15/20, kapittel 5.2 s. 45 – 50.
- 40) <https://www.fhi.no/nettpub/hin/skader/vold/>
- 41) Seksuell orientering, kjønnsmanfold og levekår, bufdir, 2021, https://www.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/kjonn_identitet/seksuell_orientering_kjonnsmangfold_og_levekar_resultater_fra_sporreundersokelsen_2020.pdf
- 42) https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/vold_og_folketall/overgrep/kompetanseteam_aarsrapport_2019.pdf
<https://www.nkvt.no/prosjekt/seksuelle-krenkelser-i-innvandrerbefolkningen-erfaringer-med-hjelp-og-anmeldelse/>
- 43) <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/voldtekt-og-seksuallovbrudd/voldtekstssituasjonen-i-norge-2019.pdf>
- 44) CEDAW/C/NOR/CO/9, recommendation nr. 25 (c)
- 45) <https://www.vg.no/spesial/2016/partnerdrapene/victim>
- 46) Riksrevisjonen, Dokument 3: 8 (2021-2022).
Tilgjengelig på: <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2021-2022/undersokelse-av-myndighetenes-innsats-mot-vold-i-nare-relasjoner/>
- 47) Dokument 3:8 (2021-2022); <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2021-2022/undersokelse-av-myndighetenes-innsats-mot-vold-i-nare-relasjoner/>
- 48) NOU 2020: 17, 2.1.5.2 Generelle anbefalinger
- 49) Riksrevisjonen, Dokument 3:8 (2021-2022), s. 15.
- 50) Riksrevisjonen, Dokument 3:8 (2021-2022), s. 15-17.
- 51) NIM, 2021, «Høringsfråsegn– NOU: 17 «Varslede drap? Partnerdrapsutvalgets utredning»».
- 52) Riksrevisjonen, Dokument 3:8 (2021-2022), s. 18.
- 53) <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=88712>
- 54) <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-17/id2791522/?ch=1>
- 55) <https://nordlandsforskning.no/nb/publikasjoner/report/kommunenes-krisesenter tilbud-en-kunnskapsoversikt>
- 56) Lov 19. juni 2009 nr. 44 om kommunale krisesentertilbud (krisesenterloven) § 2.
- 57) Se også NIM, 2021, «Høringsfråsegn– NOU: 17 «Varslede drap? Partnerdrapsutvalgets utredning»».
- 58) Utlendingsloven § 62.

- 59) NIKK prosjekt 2018-2020 - Seksuell trakassering på arbeidsplasser i helsesektoren: En kartlegging av lovverk, omfang, retningslinjer og håndtering av seksuell trakassering i helsesektoren på kommunalt og nasjonalt nivå i Akureyri, Arendal, og Eskilstuna kommuner. <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2019/02/NIKK-Oppsummeringsnotat-2018.pdf>, <https://sykepleien.no/2017/11/vold-og-trusler-rammer-hver-fjerde-sykepleier>.
Fåo (2019) Vold og trusler – et stort arbeidsmiljøproblem i helse- og sosialsektoren
Arbeidstilsynet (2018): Forebygge vold og trusler Oppsummeringsrapport (Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning i kommunale helse- og sosialtjenester i 2017) <https://www.nrk.no/osloogviken/arbeidstilsynet-mener-det-er-farlig-for-ansatte-pa-sykehuset-ostfold-1.15175785>
- 60) Lovvedtak 70 (2021-2022) §§ 6 og 7.
- 61) Kjetil Larsen, «Utredning av det strafferettslige diskrimineringsvernet», s. 68.
- 62) Likestillings og diskrimineringsombudet, «Hatefulle ytringer på nett», 2021, https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/03_ombudet-og-samfunnet/rapporter/hatefulle-ytringer/ldo_hatefulle_ytringer_pa_nettpdf.pdf, s. 51-52.
- 63) Riksadvokaten, «Rundskriv fra riksadvokaten 22/252 – Mål og prioriteringer for straffesaksbehandlingen i 2022», 3.02.22. URL: <https://www.riksadvokaten.no/document/riksadvokatens-mal-og-prioriteringer-for-2022/>
- 64) <https://proba.no/wp-content/uploads/Rapport-2020-6-Menn-i-helse-og-omsorgssektoren.pdf>
- 65) KOM, Rapport fra Koordineringsenheten for ofre for menneskehandel 2020, Juni 2021, s. 13.
- 66) Ibid.
- 67) http://rosa-help.no/rosa-page-wp/wp-content/uploads/2021/07/ROSA_%C3%A5rsrapport_2020_web.pdf
- 68) stabilitet-og-ndring-i-det-kjonnssdelte-arbeidsmarkedet.pdf (samfunnsforskning.no)
- 69) NOU 2019: 3 (regjeringen.no)
- 70) NOU 2019: 19 (regjeringen.no)
- 71) NOU 2019: 19, s. 134.
- 72) Årsaker til og tiltak mot kjønns- forskjeller i skoleprestasjoner. En kunnskapsoversikt (unit.no)
- 73) Resultater fra den internasjonale undersøkelsen om lese og tallforståelse (PIAAC) (ssb.no)
- 74) En studie gjennomført av Sex og samfunn viser at kvaliteten på den seksualitetsundervisningen som blir gitt, ofte heller ikke er god nok.
- 75) <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-innvandrere-jobber-i-en-midlertidig-stilling>
- 76) Lov om endring i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse), kunngjort 18.03.22.
- 77) Prop. 133. L.
- 78) Høringsnotat, forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid), punkt 5.3 «særlig om midlertidig deltidsansettelse».
- 79) AFI rapport nr 3, 2021: Diskriminering av foreldre i arbeidslivet s. 27-29.
- 80) <https://foreninger.uio.no/jurk/publikasjoner/arsrapporter/%C3%85rsrapport%202020.pdf>
- 81) SSB 2018; Inst. for samfunnsforskning 2020; https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/inkluderer/kunnskapsoppsummering_om_deltakelse_i_arbeidslivet_for_kvinner_med_innvandrerbakgrunn.pdf
- 82) H. Aune (2013): Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag. Cappelen Damm.
- 83) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200207-1>
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb4d2709-b4d7-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-102526002>
- 84) NOU 1999:13
- 85) Yrskesskader- mest for menn? Fåo-rapport 2012:45
- 86) NOU 2008:11; Knyttet til følger av deltakelse i internasjonale operasjoner: <https://www.regjeringen.no/contentassets/aa24e992652845c0b4d669aee5610d7f/rapport-fra-arbeidsgruppen.pdf>, NordsjodykkernesbelastningskaderRegjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmljo-og-sikkerhet/innsikt/nordsjodykkerne/id510905/
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-152-l-20202021/id2842523/>
- 87) Sterud, T.: «Work-related gender differences in physician-certified sick leave: a prospective study of the general working population in Norway.» Scand J Work Environ Health 2014, og «Psychosocial and organizational risk factors for doctor-certified sick leave: a prospective study of female health and social workers in Norway.»
- 89) Mette Haase Moen, Guri Bårdstu Majak, Ingrid Marie Ringes, Anne Veddeeng, «Se opp for endometriose», Tidsskriftet 2021, <https://tidsskriftet.no/2021/06/kronikk/se-opp-endometriose>.
- 90) <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekarsartikler/levekarsundersokelsen-2021>
- 91) ISF 2020, Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2641207>
Folkehelsemeldinga, Gode liv i eit trygt samfunn (2018 -2019). <https://www.regjeringen.no/contentassets/84138eb559e94660bb84158f2e62a77d/nn-no/pdfs/stm201820190019000dddpdfs.pdf>
- 92) <https://www.helsebiblioteket.no/omsorgsbiblioteket/brukermedvirkning/innvandrere-og-brukermedvirkning>
- 93) Se blant annet Rode Kors, «Helserettigheter for «papirlose». Utenfor velferdsstatens sikkerhetsnett». https://www.rodekors.no/contentassets/803e39b6886f4c76a949be374af06499/rapport_helserettigheter-for-papirlose_sept2021.pdf .
- 94) LDO, 2021, «Tilgangen på reell helsehjelp er høyst usikker». <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/-tilgangen-pa-reell-helsehjelp-er-hoyst-usikker/>
- 95) NIM, 2022, «høringsinnspill – representantforslag om helsehjelp til papirlose migranter i Norge».
- 96) <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=87661>
- 97) SSB (17. august 2021) Gift, samboer eller «bare» kjæreste?(<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/gift-samboer-eller-bare-kjaereste>)
- 98) Jonassen (2019) JURKs årsrapport 2019, punkt 4.4 «Saksbehandlingsområder og tendenser vi ser i 2019», og Jonassen, (2020), JURKs årsrapport 2020, punkt 4.4 «Saksbehandlingsområder og tendenser vi ser i 2020».
- 99) <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=86089>
- 100) Ibid.
- 101) <https://www.kriminalomsorgen.no/kvinnefengsler.518722.no.html>
- 102) Meld. St. 39 (2020-2021) s. 38
- 103) JURKs fengselsundersøkelse 2017 s. 29
- 104) Meld. St. 39 (2020-2021) s. 38
- 105) Sak 19/114, vedtak av 9. Juni 2020 fra Diskrimineringsnemnda.
- 106) NOU 2021:6 s. 388.
- 107) <https://journals.sagepub.com/mime.uit.no/doi/pdf/10.1177/1403494815585936>
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14034948211024481>
- 108) Meld. St.13 (2020-2021), <https://www.regjeringen.no/contentassets/a78ecf5ad2344fa5ae4a394412ef8975/nn-no/pdfs/stm202020210013000dddpdfs.pdf>
- 109) https://www.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/bufdir/likestillingskonsekvenser_av_covid_19_og_tiltakene_mot_pandemien_tema_vold_rapport_av_mars_2021.pdf
- 110) <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docid=BUF00005183>
- 111) Bjørk G, Jonassen «JURKS årsrapport 2020», <https://foreninger.uio.no/jurk/publikasjoner/arsrapporter/%C3%85rsrapport%202020.pdf>, <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/korona-permittering-og-diskrimineringsvernet/>
- 112) Sykepleieres erfaringer med første fase av koronapandemien. SINTEF-rapport 2020:01213.
- 113) <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/anstendig-arbeid-og-ekonomisk-vekst>

