

Til Fødselstallsutvalget
Fra Arbeids-, diskriminerings- og trykdegruppen
v/JURK – Juridisk rådgivning for kvinner
Dato 19. november 2024

Møtenotat | Graviditetsdiskriminering

JURK takker for muligheten til å møtes. JURK er et politisk uavhengig og studentdrevet rettshjelpstiltak som gir gratis rettshjelp til kvinner. Gjennom vår saksbehandling erfarer vi hvordan lover og regler fungerer – og eventuelt ikke fungerer.

Graviditetsdiskriminering

Vi blir ofte kontaktet av kvinner som er utsatt for diskriminering som følge av graviditet og foreldrepermisjon. Kvinnene opplever manglende tilrettelegging på grunn av graviditeten, at midlertidige kontrakter ikke fornyes, ekskludering fra lønnsforhandlinger, og at arbeidsoppgavene endres etter endt foreldrepermisjon. Vår erfaring er at dette skjer med kvinner uavhengig av yrke, utdanningsbakgrunn og hvorvidt de er ansatt offentlig eller privat. Det er et sektorovergripende problem. I 2015 ble det avdekket at 55 % av kvinnelige arbeidstakere hadde opplevd diskriminering knyttet til graviditet.¹

Diskrimineringsnemnda

Blant våre klienter har de færreste råd til å ta saken til de ordinære domstolene. Deres eneste mulighet er å ta saken til Diskrimineringsnemnda, som er underlagt en rekke begrensninger i sin myndighet. JURK mener derfor at brudd på likestillings- og diskrimineringsloven bør kvalifisere til fri rettshjelp.

Diskrimineringsnemnda er et domstolslignende organ som behandler saker om mulig brudd på forbudene mot bl.a. diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjeldelse. Saksbehandlingstiden er for øyeblikket på omtrent ett år og åtte måneder. I teorien vil kvinner kunne fullføre et svangerskap og ha fullført nesten hele foreldrepermisjonen, før nemnda fatter et vedtak. Diskrimineringsnemnda trenger flere ressurser slik at saksbehandlingstiden forkortes.

Nemnda kan blant annet idømme oppreisning for ikke-økonomiske tap og erstatning for økonomiske tap (som følge av diskriminering mv.). I saker om erstatning må nemnda være «enstemmig», og har kun mulighet til å idømme erstatning i «enkle» saksforhold.² Siden 2020 har nemnda kun tilkjent erstatning og oppreisning i to saker.³ Saker om graviditetsdiskriminering er ikke alltid enkle, men det er påfallende at nemndas

¹ Kvalifisert diskriminert, 2015. Likestillings- og diskrimineringsombudet.

² Prop. 80 L (2016-2017), s. 106

³ Se sak 20/167 og sak 20/57

myndighet er såpass begrenset.⁴ Til sammenligning er ikke forliksrådene underlagt tilsvarende begrensninger i sin adgang til å tilkjenne erstatning, til tross for at det for forliksrådsmedlemmene ikke kreves juridisk kompetanse.⁵ Til forskjell er det krav om at Diskrimineringsnemndas ledere skal ha dommererfaring.⁶ Vi ber derfor om at reglene for nemndas kompetanse til å tilkjenne erstatning utvides.

Norske myndigheter er etter EØS-retten forpliktet til å sørge for at sanksjoner for brudd på diskrimineringslover skal være effektive, stå i et rimelig forhold til overtredelsen og ha avskrekkende virkning.⁷ Når nemnda er underlagt såpass omfattende begrensninger i muligheten til å sanksjonere overtredelser av diskrimineringsregelverket, blir diskrimineringsvernet alt annet enn effektivt.

JURK ber om at

1. Saker som omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven må omfattes av fri rettshjelp-ordningen.
2. Diskrimineringsnemnda får økte ressurser slik at saksbehandlingstiden forkortes.
3. Diskrimineringsnemndas kompetanse til å tilkjenne erstatning utvides.

På vegne av JURK,

Rida Akram, Ragnhild Bjerke Bjormyr og Henrik Vanvik-Hovstein

⁵ Tvisteloven § 6-10 fjerde ledd og Ot.prp. nr. 51 (2004-2005), s. 383. Forliksrådet må kun være enige om at grunnlaget for å avsi dom er tilstrekkelig.

⁶ Diskrimineringsombudsloven § 6 tredje ledd. For saksbehandlere kreves det som hovedregel juridisk kompetanse, jf. Prop. 80 L (2016-2017), side 103.

⁷ Likestillingsdirektivet, 2006/54/EF, artikkel 25