

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Digitalt

Oslo, 08.06.22

HØRING OM RATIFIKASJON AV ILO-KONVENSJON NR. 190 OM AVSKAFFELSE AV VOLD OG TRAKASSERING I ARBEIDSLIVET OG OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS REGELVERK OM TRAKASSERING

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) viser til høringsbrev av 08.03.22 vedrørende ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

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

Vårt tilbud gjelder for kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, deriblant arbeidsrett og diskrimineringsrett, herunder seksuell trakassering. Vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

Telefon:
22 84 29 50
E-post:
Post-mottak@jurk.no

Telefontider:
Man – Tir kl. 09:00 – 15:00
Ons kl. 12:00 – 15:00
Tor kl. 09:00 – 13:30
Fre kl. 09:00 – 12:00

Adresse:
Skippergata 23
0154 Oslo
www.jurk.no

1. Innledende bemerkninger

JURK mener at det er viktig at ILO-konvensjon nr. 190 ratifiseres. Konvensjonen vil særlig bidra til å styrke kvinners og andre sårbare gruppers stilling i arbeidslivet. I tillegg vil ratifikasjonen bidra til å sette søkelyset mot seksuell trakassering, og kjønnsbasert vold og trakassering spesielt. Kvinner og menn rammes av ulike typer vold og trakassering, også i arbeidslivet. Eksempelvis seksuell trakassering, som særlig rammer unge kvinner.

Gjennom vår saksbehandling møter JURK mange kvinner som har opplevd vold i nære relasjoner, og som opplever trakassering og seksuell trakassering i arbeidslivet. Vi har også klienter som opplever vold på arbeidsplassen. Kvinnene som henvender seg til JURK har ofte dårlig økonomi og lite kjennskap til sine rettigheter. Mange opplever derfor at det er vanskelig å ta tak i det de opplever.

Samtidig ser vi at manglende rutiner for varsling om trakassering i arbeidslivet er et problem hos flere av virksomhetene vår klientgruppe er ansatt hos. Mangel på gode varslingsrutiner fører ofte til at våre klienter har blitt sykemeldt eller sett seg nødt til å slutte i jobben fordi trakasseringen ikke har blitt tatt tak i. JURK erfarer også at mulighetene til å hevde sin rett i domstolene og diskrimineringsnemnda er svært begrenset, og at det derfor foreligger et stort behov for fri rettshjelp i saker som omhandler trakassering på arbeidsplassen.

Vi mener derfor at det kreves visse utredninger og lovendringer i Norge som følge av ratifiseringen. Vi vil komme nærmere inn på dette i de følgende merknadene til enkelte av punktene i forslaget.

2. Til høringsnotatet punkt 5. Definisjoner og forbud - artikkel 1 og 7

2.1 Merknader til punkt 5.2.4 og punkt 5.2.5

Som påpekt av departementet, fremgår det ikke tydelig av arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd at bestemmelsen verner mot seksuell trakassering. Vernet mot seksuell trakassering fremstår da mindre tilgjengelig i arbeidsmiljøloven enn etter likestilling- og diskrimineringsloven § 13, der forbudet mot seksuell trakassering nevnes eksplisitt. JURK har i en årrekke fått henvendelser fra kvinner som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb. Vi erfarer at dette fortsatt er

et utbredt problem i store deler av det norske arbeidslivet. I vår saksbehandling ser vi at arbeidsgivere er av den oppfatning at seksuell trakassering mellom ansatte "ikke er deres problem", men et privat anliggende mellom trakassøren og den trakasserte. Vi erfarer altså at virksomheters manglende kunnskap om seksuell trakassering generelt, og sine plikter spesielt, fører til en ansvarsfraskrivelse. Kvinner som henvender seg til JURK forteller om mangel på hjelp fra ledelsen i å ta tak i problemet, og mange ender opp sykmeldt eller ender opp med å slutte i jobben.

At seksuell trakassering ikke nevnes eksplisitt i arbeidsmiljøloven fører derfor med seg en risiko for at arbeidet for å forebygge seksuell trakassering i arbeidslivet blir nedprioritert eller oversett, da vi ser at mange arbeidsgivere kun forholder seg til arbeidsmiljøloven.

JURK stiller seg bak departementets forslag om å tydeliggjøre, og innta definisjonen tilsvarende den som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 tredje ledd i aml. § 4-3 tredje ledd, nytt andre punktum.

3. Merknader til høringsnotatets punkt 6: Inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming - artikkel 4

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». Departementet skriver i høringsnotatet at norsk lovgivning i hovedsak er kjønnsnøytral – men konkluderer likevel med at norsk lov ivaretar artikkel 4 i ILO nr. 190. Dette gjøres uten å problematisere at ILO nr. 190 stiller 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 likestilling- og diskrimineringsloven og de kjønnsnøytrale bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og straffeloven. Tidligere har også Norge mottatt kritikk fra CEDAW-komiteen, i sin siste

Concluding Observations¹, for Norges kjønnsnøytrale utforming av lovverk og programmer, og det ble etterlyst informasjon og dokumentasjon på at dette ikke svekker kvinners rettigheter.

Vi mener at Norge bør ha kjønns sensitiv lovgivning hvor det er relevant, at kjønn inkluderes som et grunnlag i straffeloven § 185 om hatefulle ytringer, og at kravet i utredningsinstruksen om at alle forslag og tiltak fra offentlige organer må utredes i et kjønnsperspektiv gjeninnføres (med mindre dette beviselig ikke er relevant). I tillegg må krav til opplæring i vold og trusler på arbeidsplassen må styrkes, og vi mener at det må offentliggjøres informasjon om hvor ofte likestillingskonsekvenser av et statlig tiltak er vurdert og hvordan konsekvensene vurderes. Slik oppfyller Norge ikke kravene som stilles i ILO nr. 190. Det vises i denne forbindelse også til artikkel 7, som regulerer spesifikt at medlemsstatene skal vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr *kjønnsbasert* vold og trakassering.

4. Til høringsnotatet punkt 10. Arbeidsgivers plikter - artikkel 9

4.1 Merknader til punkt 10.2.1

Departementet ber om høringsinstansenes syn på en lov- eller forskriftsfesting av en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering/seksuell trakassering på arbeidsplassen. JURK mener at denne plikten må synliggjøres i lovt tekst, både i arbeidsmiljøloven og i likestillings- og diskrimineringsloven, og vil utdype hvorfor i det følgende.

Vi vil bemerke at 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 ivaretatt.²

¹ 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)

² 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>

[Fafo \(2019\) 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>

Vernebestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd er et viktig redskap for å kunne holde arbeidsgivere ansvarlig for ikke aktivt å gjøre det de kan for å forebygge og forhindre dårlige kulturer på arbeidsplasser. Imidlertid ser vi at dette ikke er nok. Som påpekt over får vi jevnlig henvendelser fra kvinner som har blitt utsatt for trakassering, eller uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb uten at ledelsen på arbeidsplassen tar tak i situasjonen når de blir klar over den. Vi erfarer også at virksomhetene våre klienter er ansatt hos, ofte ikke har rutiner for varsling av vold og trakassering på arbeidsplassen. Flere av kvinnene som henvender seg til JURK forteller at de har blitt syk og sykmeldt, eller sluttet i jobben fordi deres varsler om trakasseringen ikke har blitt tatt på alvor.

Plikten må derfor inntas i loven. JURK vil likevel påpeke at en tydeliggjøring av plikten ikke alene vil være nok for å sørge for at plikten til å ha rutiner mot trakassering blir tatt på alvor. Varslingsrutinene må også være kjent for alle på arbeidsplassen, og det må gis opplæring i dem, samt opplæring i hva seksuell trakassering er for å kunne gjenkjenne tilfeller. Rutinene må også settes i verk i praksis når tilfeller blir kjent.

I tillegg er realiteten slik at for mange arbeidsgivere må det finnes "ris bak speilet" for at de skal tvinges til å ta tak i problemet. En forutsetning for at arbeidsgivers plikter blir fulgt er at man har et håndhevingsapparat som har kompetanse til å gi sanksjoner dersom pliktene brytes. Selv om Diskrimineringsnemnda fikk myndigheten til å tilkjenne oppreisning og erstatning i 2018, og myndigheten til avgjøre individsaker om seksuell trakassering så sent som i 2020, er brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering unntatt fra sanksjonsmulighetene. Diskrimineringsnemnda har lang fartstid for å vurdere brudd på vernebestemmelsen, mye lenger enn de har hatt myndigheten til å fatte vedtak om brudd på det individuelle vernet mot seksuell trakassering. Likevel kan de ikke tilkjenne verken oppreisning eller erstatning hvis nemnda finner at arbeidsgiver ikke har gjort nok for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen, eller hvis arbeidsgiveren har opptrådt kritikkverdig ved håndteringen og oppfølgingen av et varsel om seksuell trakassering. Vi erfarer at mange kvinner ikke ønsker å klage arbeidsgiver inn til Diskrimineringsnemnda ved brudd på forebygge- og forhindringsplikten da et vedtak om brudd sjeldent medfører noen endring på arbeidsplassen.

Den som vil kreve oppreisning eller erstatning for brudd på arbeidsgivers forebyggings- og forhindringsplikter i vernebestemmelsen (ldl. § 13 sjette ledd) må derfor anlegge sak for ordinære domstoler. Saker om trakassering på arbeidsplassen er imidlertid ikke en del av fri rettshjelp-ordningen, noe som fører til at mange heller ikke har mulighet til å hevde sin rett i domstolene.

JURK støtter derfor å innta arbeidsgivers plikter til å ha rutiner i lovverket, men ser også at det bør gjøres endringer i Diskrimineringsnemndas myndighet for reell endring på arbeidsplassene.

4.2 Merknader til punkt 10.2.2 og punkt 10.2.3

JURK er enig i at på papiret så inngår de psykososiale sidene av arbeidsmiljøkravene i arbeidsgivers HMS-arbeid og i verneombudets oppgaver. Departementet skriver i sammenheng med aml. § 3-1 at «Reglene må ses i sammenheng med bestemmelsene i kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver skal blant annet oppfylle lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3.» Imidlertid erfarer vi gjennom saksbehandlingen at mange arbeidsgivere og verneombud ser på HMS-arbeidet som knyttet til rent fysiske sikkerhetsfarer. Paragraf 3-1 som heter «krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» har et særlig fokus på fysiske innretninger og farer, som verneutstyr og opplæring i utstyr. Vår erfaring underbygges også av at ikke et sted på denne siden til Arbeidstilsynet om verneombudets rolle står det noe om HMS-arbeidets psykososiale sider, eller verneombudets rolle i det psykososiale arbeidsmiljøet eller trakassering: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

JURK ber departementet utrede forslag om å klargjøre HMS-arbeidets psykososiale sider i lovens krav til det systematiske arbeidet, herunder særlig når det gjelder seksuell trakassering.

Videre er JURK enige i at Norge oppfyller konvensjonens krav til informasjon og opplæring i lovverket på papiret. Imidlertid er dette sjeldent tilfellet i praksis. I vår saksbehandling opplever vi ofte at ofre for trakassering og diskriminering ikke vet hvilke rettigheter de har på arbeidsplassen etter å ha vært utsatt for trakassering eller diskriminering. Det kan for eksempel være informasjon om hvordan man kan varsle, hvor man kan varsle og hvordan varsler skal bli håndtert av arbeidsgiver. Vi opplever at på mange arbeidsplasser vet ikke ledere eller verneombud hva de skal gjøre når de får kjennskap til tilfeller av seksuell trakassering, jf. også

nedenfor i punkt 4.3. Dette gjelder også tilfeller hvor arbeidsplassen har rutiner. Dette er problematisk da det kan føre til at færre sier ifra om uønsket atferd. JURK opplever, som nevnt tidligere i høringssvaret, at kvinner ender opp med å bli sykmeldt eller å slutte i jobben i stedet for å ta kampen mot trakasseringen eller diskrimineringen som foregår.

4.3 Merknader til punkt 10.2.4

JURK er enige med departementet om at verneombudets rolle bør tydeliggjøres i regelverket. Som påpekt av departementet kan dagens lovtekst gi inntrykk av et ensidig fokus på fysiske forhold. JURK opplever at mange klienter har erfaring med at verneombudet har mindre kompetanse om psykiske forhold. Vi erfarer at verneombud og tillitsvalgte ofte har berøringsangst for denne typen saker, noe som ofte skyldes mangel på kunnskap om hva de skal gjøre og hva deres rolle i dette arbeidet er. Å presisere at psykososiale forhold er like viktig for verneombud vil gjøre ansvarsområde klarere samtidig som det kan virke holdningsskapende. En tydelig ordlyd gir tydeligere retningslinjer for verneombudet. JURK slutter seg til ordlyden i departementets forslag til ny aml. § 6-2 andre ledd. Vi støtter også departementet syn om presisering av krav til verneombudsopplæringen i § 3-18 første ledd i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

5. Merknader til høringsnotatet punkt 11. Håndheving og tiltak - artikkel 10

5.1 Merknad til punkt 11.2.1 og punkt 11.2.2

JURK stiller seg i hovedsak bak departementets vurdering om at Norge oppfyller konvensjonens krav i bokstav a og h til tilsyn og håndheving av nasjonale lover og regler om vold og trakassering i arbeidslivet. Videre er JURK enig i departementets syn om at norsk rett har en rekke tiltak som sikrer bistand til klagere og ofre for vold og trakassering. Vi vil likevel påpeke noen svakheter ved det norske tilsyns- og håndhevningssystemet samt bistandssystemet.

Departementet trekker blant annet frem at diskrimineringsnemnda har myndighet til å håndheve reglene i likestillings- og diskrimineringsloven, samt diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13. JURK vil imidlertid påpeke at diskrimineringsnemndas kompetanse i realiteten er svært begrenset. JURK er enige i at det formelt sett er mulig å føre sak hos domstolene også, men denne adgangen er ofte illusorisk for mange av våre klienter.

Som nevnt tidligere i høringsvaret mangler Diskrimineringsnemnda kompetanse til å sanksjonere brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering. I saker hvor nemnda har sanksjonsmulighet, er også myndigheten svært begrenset. Nemnda har svært begrenset kompetanse til å tilkjenne oppreisning og erstatning både når det kommer til hvor høyt beløpet de kan tilkjenne er og hva slags type sak det er snakk om.

I realiteten blir mange tvunget til å ta sakene til domstolen for å kunne hevde sin rett på tross av lavterskeltilbudet.³

Videre opplever JURK også at det ofte er et skjevt maktforhold mellom partene. Vi erfarer at trakassør eller arbeidsgiver som er motpart, ofte har råd til å involvere advokat. Mange av våre klienter har ikke råd til advokat, men er rett over inntektsgrensen til fri rettshjelp. Disse kvinnene blir avhengige av rettshjelpstiltak drevet av studenter for å kunne hevde sin rett. Hvis ikke må de møte alene. Så vidt vi vet er JURK det eneste rettshjelpstiltaket som bistår med å skrive klager til Diskrimineringsnemnda. Vi hjelper alle som definerer seg som kvinner, og bistår i saker på alle de vernede diskrimineringsgrunnlag. Imidlertid har vi begrensede ressurser, og kan ikke bistå alle kvinner som er utsatt for diskriminering i Norge. Vinner den som er utsatt for trakassering saken for nemnda, kan arbeidsgiver eller trakassør ta saken til domstolene, og kvinnene risikerer da å måtte betale omkostninger og dekke egne advokatutgifter der om en sak om det underliggende saksforhold.

Det å ta en sak domstolen er enda mer krevende. Mange av våre klienter har opplevd store konsekvenser av trakasseringen både i form av psykiske og økonomiske konsekvenser. Det å måtte ta en sak til domstolen i en slik situasjon avskrekker mange fra å hevde sin rett. At advokat er dyrt og fri rettshjelpsgrensen svært lav, bidrar ytterligere til å avskrekke mange fra å hevde sin rett. Vi opplever at mange klienter ikke har økonomien til å kunne ta kampen mot trakassør eller arbeidsgiver.

³ Se også Blaker Strand og Hellum, «Håndhevingslabyrinten – Om individuelle klager i diskrimineringsvernets nye håndhevingsstruktur» <https://doi.org/10.18261/nnt.39.2.5>, 2. juni 2022. Samt se: "Access to Justice in Discrimination Cases in Norway" i Scandinavian Studies in Law av Marte Bauge og Lene Løvdal.

Vi vil også påpeke at nemnda ikke har kompetanse til å ta saker som dreier seg om brudd på forbudet mot gjengjeldelse dersom saken har ført til oppsigelse eller avskjed, slik at man da er tvunget til å ta ut sak for domstolene. Vi vil bemerke at vi stadig får henvendelser knyttet til gjengjeldelse.

Når det gjelder tiltak som sikrer bistand til klagere og ofre for vold, vil JURK også bemerke at retten til voldsoffererstatning per nå er vedtatt vesentlig innskrenket med ny voldserstatningslov. Det samme gjelder retten til fri rettshjelp/advokatbistand ved søknad om voldsoffererstatning med den nye voldserstatningsloven.

5.3 Merknader til punkt 11.2.4

JURK er uenige i departementets syn om at norsk rett har tilstrekkelige sanksjonsmuligheter i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet. I praksis ser vi utfordringer med Access to justice i diskrimineringsaker generelt, og vi ser at det er svært vanskelig å sanksjonere trakassering i arbeidslivet. Vi viser også til juridisk teori i fotnote nummer 3. Selv om loven oppstiller mange sanksjonsmuligheter er det få som får benyttet muligheten til å kunne hevde sin rett, og viser til våre merknader ovenfor når det gjelder dette.

5.4 Merknader til punkt 11.2.7 – Vold i hjemmet – virkning i arbeidslivet

I ILO-konvensjon 190 slås det fast at vold i nære relasjoner også er et arbeidslivsproblem: partnervold er relevant fordi tilstedeværelse, produktivitet, arbeidsrelasjoner og arbeidsmiljø blir preget av vold og trakassering, også om det skjer i den private sfære. ILO nr. 190 og arbeidsgivers plikter gjelder i hele «the world of work» - digitalt og på hjemmekontor – noe som er særlig relevant i en tid med digitalisering, flytende grenser mellom arbeid og hjem. Denne sammenhengen, og arbeidsgivers plikter i dette henseende, er ikke tatt opp av departementet i høringsnotatet. Vi ber departementet utrede konsekvensene og tydeliggjøre kravene til arbeidsgiver når det gjelder vold i hjemmet og virkningene i arbeidslivet.

Departementets overordnede vurdering er at Norge oppfyller konvensjonens krav om at medlemsstatene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å anerkjenne virkningene av vold i hjemmet og begrense dens virkning i arbeidslivet. Dette mener vi i JURK at ikke stemmer per dags dato.

Tiltakene fra handlingsplanen som departementet viser til, er i varierende grad iverksatt. Handlingsplanen er lite forpliktende når det gjelder frister for implementering av de foreslåtte tiltakene og den økonomiske bevilgningen som er nødvendig for å sikre at tiltakene faktisk realiseres. Det skal ifølge handlingsplanen opprettes et ressurscenter i NAV med ansvar for nasjonal kompetanseheving om vold i nære relasjoner og utvikling av arbeidsmetodikk for arbeidslivsinkludering av voldsutsatte. Ressurssentrene skal utvikle læringsverktøy som gir de NAV-ansatte veiledning i arbeidsrettet oppfølging av brukere som har blitt utsatt for vold i nære relasjoner. NAVs skriv om nasjonale mål og hovedprioriteringer for 2022, opplyser om at det jobbes med å opprette et ressurscenter, men det er ikke noe som er på plass per dags dato.⁴ Vi vil også påpeke at ifølge handlingsplanen skal det *vurderes* å prioritere personer som er utsatt for vold i nære relasjoner ved å tilby økonomisk støtte og rådgivning i et «hurtigspor» i NAV. Dette er helt sentralt at iverksettes, ettersom mange voldsutsatte ender opp tilbake hos voldelig partner på grunn av økonomi og det avhengighetsforholdet som er skapt.

Departementet viser videre til at det skal vurderes om sosialtjenesteloven i tilstrekkelig grad sikrer økonomisk uavhengighet for alle stønadsmottakere. Høsten 2021 var det en høring om forslag til endringer i sosialtjenesteloven §§ 18 og 22 om søknad om og utbetaling av økonomisk stønad. Høringen var et ledd i oppfølgingen av handlingsplanen mot vold i nære relasjoner, og forslaget skulle forhindre økonomisk vold og sikre økonomisk uavhengighet.⁵ I JURKs høringssvar av 22.10.21⁶ påpeker vi at de foreslåtte endringene ikke i tilstrekkelig grad vil kunne forhindre økonomisk vold og sikre økonomisk uavhengighet fra voldsutøveren. Etter en høringsrunde ligger forslaget fortsatt til behandling, nesten 8 måneder senere.

Vold mot kvinner er en av de største likestillingsutfordringene i Norge i dag, og sammenhengene mellom vold mot kvinner, tilknytning til arbeidsliv og økonomisk selvstendighet er helt sentral. Vold i nære relasjoner fører til fravær fra arbeid, og for mange fravær fra hele arbeidslivet. Voldsutsatte er gjerne helt økonomisk avhengig av voldsutøver, noe som gjør det vanskeligere å bryte ut av det voldelige forholdet. JURK mener at det fortsatt

⁴ Nina Strømmen, Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen i 2022

⁵ Høring - forslag til endringer i sosialtjenestelova §§ 18 og 22 om søknad om og utbetaling av økonomisk stønad

⁶ Tilgjengelig på <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hoyring-forslag-til-endringer-i-sosialtjenestelova-18-og-22-om-soknad-om-og-utbetaling-av-okonomisk-stonad/id2863650/?uid=1572c56a-d418-4f77-bd9a-d95eedc104b8>.

mangler effektive tiltak for å begrense vold i hjemmet sin virkning i arbeidslivet. Norge bør prioritere å sikre pakkeløp for å sikre at myndighetene best mulig kan følge opp og tilrettelegge for at kvinnene som bryter ut kan bli økonomisk selvstendige, og sikre rettigheter til hjelp til å komme seg inn i arbeidslivet etter voldelige forhold.

6. Avsluttende merknader

Vi vil også benytte anledningen til å oppfordre regjeringen til å inkorporere Istanbulkonvensjonen i menneskerettighetsloven og i likestillings- og diskrimineringsloven. Norge ratifiserte sommeren 2017 Istanbulkonvensjonen, Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, men Norge har ikke inkorporert den i norsk rett. Dersom det skulle oppstå motstrid mellom konvensjonsforpliktelsene og norsk rett, vil dermed norsk rett gå foran. For å reelt sett styrke den norske innsatsen mot diskriminering av vold mot kvinner og kvinners rettsvern, må Regjeringen Støre inkorporere Istanbulkonvensjonen.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Christiane de Soysa
saksbehandler

Madeleine Holgeid
saksbehandler

Sevgi Usein
saksbehandler

Thea Austgulen
fagrådgiver