

Stortingets familie- og kulturkomité

Høringsinnspill til representantforslag om en kjønnsnøytral likestillings- og diskrimineringslov

Reform – ressursenter for menn driver hjelpetilbud for menn i vanskelige livssituasjoner, samler inn og formidler kunnskap om gutter og menn, og er en pådriver for et mannsperspektiv i likestillingspolitikken. Reform er en privat og uavhengig stiftelse som mottar grunnfinansiering fra staten.

Fremskrittspartiets representanter i Familie- og kulturkomiteen har fremmet forslag om en endring i dagens likestillings- og diskrimineringslov, slik at lovens formålsbestemmelse ikke lenger vil ta særlig sikte på å bedre kvinners stilling (Dokument 8:280 S (2025–2026)).

Reform – ressursenter for menn hilser forslaget velkommen, og gir det vår støtte.

1. Lover er normdannende

Lover har en avgjørende betydning for normdannelse i et samfunn, ved at de både kodifiserer eksisterende normer og aktivt skaper nye moralske og sosiale standarder. Dette gjelder i høy grad også for likestillings- og diskrimineringsloven.

I lovens § 1 Formål finner vi denne setningen: «Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling.» Bestemmelsen må oppfattes som at kvinner er i større behov av likestilling, enn menn. Dette bryter med den vanlige forståelsen av likestilling som verdi i det norske velferdssamfunnet, som kan oppsummeres med at alle mennesker har samme menneskeverd og skal ha like rettigheter, plikter og muligheter i samfunnet, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne eller seksuell orientering.

Dagens formålsbestemmelse kan altså sies å være en selvmotsigelse, siden likestilling er å forstå som en universell rettighet, som alle borgere i Norge skal omfattes av. En lov som framhever ett kjønn og minoriteter framfor et annet kjønn, bidrar til en forståelse av at loven ikke i samme grad er for alle.

Lovverk er også et verktøy til å fremme likestilling og å motvirke diskriminering på flere områder. En kjønnsnøytral lov vil kunne virke motiverende for aktører i departementer og i likestillingsapparatet til å anvende likestillingsloven på nye områder, der gutter og menn blir diskriminert eller trenger å løftes. Et slikt område kan være i helsesektoren.

2. Direkte betydning i praksis

Dagens lovformulering har også betydning i hverdagen, både på et praktisk og på et juridisk nivå.

En endring i formålsbestemmelsen vil være et signal til menn om at også de kan bruke loven som det verktøyet den er ment å være, for alle mennesker som utsettes for urettferdig og lovstridig behandling og diskriminering. Det er færre menn enn kvinner som benytter Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) eller Diskrimineringsnemda til å påklage kjønnsdiskriminerende behandling. Dette er nok ikke bare en funksjon av at kvinner er mer diskriminert, men også fordi mange menn opplever at loven ikke i samme grad gjelder dem.

Loven får også juridiske konsekvenser. Et eksempel på dette er lovanvendelsen i begrunnelsen for kvotering og moderat kvotering (positiv særbehandling). Lovens formålsbestemmelse har medført en konservativ anvendelse av moderat kjønnskvoltering når det gjelder menn til utdanninger der de er i mindretall. I sin tid måtte det en egen formålsbestemmelse for moderat kjønnskvoltering til, i yrker med omsorg for barn. Mens man har vært positive til å benytte kjønnskvoltering med en 40/60-fordeling til ASA-styrer, har det kun vært vurdert som aktuelt å benytte en 20/80-fordeling for bruk av moderat kjønnskvoltering til utdanninger der menn er i mindretall. Bruk av en fordeling på 25/75 ville kunne ha stor betydning for mange kvinnedominerte utdanninger, men vil i liten grad få betydning for mannsdominerte utdanninger fordi andelen kvinnelige søkere er betydelig lavere. Loven setter sperrer for dette.

LDO har tidligere også uttalt seg mot kvotering av menn til utdanninger der kvinner er i massivt flertall, med begrunnelse i kvinners særstilling i likestillings- og diskrimineringsloven, og faren for at kvinners rett til utdanning kan bli truet. Med andre kan loven benyttes til å sette kvinner og menn opp mot hverandre, med dekning i dagens formålsbestemmelse.

Et annet eksempel på uheldig lovanvendelse som må antas å bygge på den samme forforståelsen av at menn har et svakere vern, er Diskrimineringsnemdas behandling av den såkalte boksershortssaken fra 2020.¹ I saken, som omhandlet seksuell trakassering av en mann, avga nemda kjennelse om å ikke gi klageren medhold. Saken må antas å ha falt ganske annerledes ut, om klageren var en kvinne.

¹ Omtalt i A. Saastad: *Usynlige menn. Et nytt perspektiv på norsk likestilling* (Dinamo Forlag, 2022), side 149-154

3. Mannsutvalget ønsker lovendring

En lovendring som foreslått er også i tråd med anbefalingene fra Mannsutvalget (NOU 2024: 8). Utvalget var enstemmige i saken.

Mannsutvalget skriver at det bør være et overordnet prinsipp at likestillings- og diskrimineringslovgivningen ikke framhever ett kjønn særskilt. Utvalget legger til grunn at dagens formålsbestemmelse ikke stemmer med lovens faktiske formål, og peker på at det er historisk begrunnet at loven særlig skal ta sikte på å bedre kvinners stilling. Utvalget mener at det ikke lenger er åpenbart at det er kvinner som gruppe som er mest utsatt for diskriminering og at denne presiseringen dermed har mistet sitt grunnlag.

Reform er enige med Mannsutvalget.

I likhet med Mannsutvalget understreker også vi at en lovendring ikke er å oppfatte som et framstøt for å svekke kvinners stilling, eller minske oppmerksomheten mot likestillingsutfordringer jenter og kvinner har i samfunnet. Dette oppfatter vi heller ikke som forslagsstillernes syn.

En lovendring i kjønnsnøytral retning vil være en riktig tilpasning til den endrete likestillingsforståelsen i det norske samfunnet. Lovendringen vil bringe til opphør uheldig asymmetri i dagens lov.

Reform mener en lovendring er overmoden, og viser også til at en kjønnsnøytral lov allerede er på plass i Sverige og Danmark.

Vi møter gjerne komiteens representanter og partigrupperinger for en videre utdyping av vårt syn.

Oslo, 28. september 2026

Are Saastad /s/
daglig leder

Ole Bredesen Nordfjell
fagsjef