

Justime

NORSKE KVINNLIGE JURISTERS FORENING

Grunnlagt 1947

Nr. 2

Des. 2009

www.nkjf.no



NOREGS HØGSTERETT
- EIT SPEGLBILETE AV
FOLKET?

INTERVJU MED
HADIA TAJIK

MENNESKERETTIGHETER I THAILAND
- KRITISK MANGEL PÅ KUNNSKAP

NÅR BORTE ER
BEDRE ENN HJEMME

NKJF



Leder

Postadresse:
postboks 1620 VIKA
0119 Oslo

E-post:
sentralstyret@nkjf.no

www.nkjf.no

Styreleder
Yvonne Evensen

Styremedlem og
Internasjonalt ansvarlig
Irmela Van Der Bijl

Kasserer
Ena Aarseth Barder

Sekretær og justine
redaksjonen
Åshild Tveit

Styremedlem
Anne Marit Lindberg

Styremedlem
Loubna Alshbib

Varastyreleder og
redaktør i Justine
Kristin Schjødt Bitnes

Varastyreleder
Maria Norum Resløyken

Justineredaksjon
Kristin Schjødt Bitnes
(redaktør), Åshild Tveit,
Hanna Norum Resløyken,
Linda Ellen Burbank, Ingrid
Moe Børseth &
Annette H. Andreassen

Layout
Jonna Skoglund

Bilde forside:
Hadia Tajik
Foto
Jonna Skoglund

En julegave til deg – fra oss i Justineredaksjonen!

Midt i all julestria så har vi klart å snekre sammen et nytt Justine. Mellom alt annet som ellers skal gjøres før julen ringes inn, så har vi i redaksjonen stått hard på, for at NKJFs medlemmer skal få ekstra god julelesning.

Dette nummeret av Justine er derfor fylt med mange spennende artikler fra både Norge og det store utland. Ettersom Justineredaksjonen nå også består av to amerikanske jurister, har dette gitt oss mange muligheter til å produsere mye interessant komperativt stoff. I denne utgaven har vi blant annet sett på forskjellene i barselpermisjons ordningene i Norge, USA, Singapore og England. Det har vist seg at dette slettes ikke er helt likt. En spennende artikkel.

Vi har dessuten sett på forskjellene på hva du møter deg dersom du er så uheldig å måtte oppsøke et kritesenter – dersom du bor USA eller i Norge. Igjen, det er nødvendigvis ikke helt likt.

Hadia Tajik har også fått en fortjent plass i dette nummeret, og vi er glade for at vi fikk lov til å treffe henne. En sterk ung kvinne, med mange meninger og reflekterte holdninger til de store samfunnsspørsmålene.

Det skulle med andre ord ikke stå på interessant lesning i denne utgaven. Så, dersom julefreden nå har senket seg – og julebord, julelunsjer, julebakst, julegaver, julepyntingen, julehandel, julevasking, julekort-sending – ja – alt dette er utført – så er det bare å sette seg i godstolen med Justine.... Vel, det er sikkert lov dersom ingenting av det overnevnte er i havn også (er redd det kanskje er saken for undertegnede).

God jul og godt nyttår ønskes dere alle.

Kristin Schjødt Bitnes



INNHOOLD

4-5

12-13

22-25



Amerikas ambassade - Huseby



Når borte er bedre enn hjemme



Barselpermisjon -forsjeller ulike land

Norwegian Public Park Sold to U.S. for New Embassy Compound	4
Diplomatiet neste for ung idealist	5
The national commission on gender of the Colombian Judicial...	8
Domestic violence	10
Når borte er bedre enn hjemme	12
Menneskerettigheter i Thailand - Kritisk mangel på kunnskap	14
Washington College of Law – stedet for faglig utvikling	15
Noregs Høgsterett – eit speglbilete av folket?	16
5 Kjappe	17
Intervju med Hadia Tajik	18
Justine redaksjonen	20
Stiv i nakken eller bare ganske anspent – Alexander-teknikken	21
Parental benefits for child birth or adoption...	22
Leders hjørne	26



Norwegian Public Park Sold to U.S. for New Embassy Compound

Written by: Linda Ellen Burbank Photo: Christian Christensen

Husebyskogen comprises about 560 acres (2,266 mål) above the quiet community of Smestad. In 1949, 400 acres (1,618 mål) of Husebyskogen was zoned as Public Park. Husebyskogen contains over 98 different species of birds. Local schools use this area for children to explore and learn. Trails in Husebyskogen provide access to the outdoors where local adults and youth hike, run and ski.

Soon after the events of 9/11/2001, US Ambassador Ong (retired) alerted the State Department to the inadequacy of the current Drammensveien embassy location. In 2005, the City Council of Oslo, with the smallest possible majority, rezoned 40 mål of Huseby because the US claimed that it was "the only location the US Congress can accept".

Mysteriously during the site selection process and before City council voted, a second viable location, Nordby in Bærum, completely disappeared from the list. Local interest groups filed a claim in the Oslo City Court stating procedural error. The Nordby location should have been considered in the process and a comparative impact analysis for both sites (Huseby and Nordby) should have been done. The Supreme Court in May of this year held there was an error in procedure. However, the Supreme Court stated that the error was not severe

enough to overrule the project since a building site "must be suitable for its purpose."

In January of this year the US finalized the purchase of the parcel in Husebyskogen for 82,000,000 NOK or \$13,700,000. Funding for the actual construction of the embassy has not been allocated yet. If the US embassy is built on 40 mål in Husebyskogen, it will be the largest single reduction of public park space in Oslo since World War II. Other US embassies currently under construction are in London where the US will fit its compound on a lot half the footprint of Huseby, and in Kabul on a lot of 30 mål.

Margrethe Geelmuyden, who heads up Vern Husebyskogen argues there is no common sense in the US's decision. "The rationale for moving the embassy was due to the risk of car bomb attacks. Yet, the new embassy will be directly adjacent to Njårdhallen where 2000 children train each week!" she says. Geelmuyden argues that the community bears the entire risk of a potential terrorist attack. "We were told that a fortified embassy will not attract terrorists since the terrorists only go after diplomats. It is always the neighbors, and rarely the diplomats that are killed in attacks on embassies." While not in favor of the proposed location, Huseby neighbors offered a compromise location 800 meters west, at the former headquarters of the Commander of the Norwegian

Armed Forces. The offer was turned down by the embassy.

The US Embassy argues that the State Department analyzed a number of factors, the proximity of public transportation, the availability of a secondary egress, the shape and topography of the site that led to the determination that Huseby was the best location for relocating the American Embassy. When asked whether the Embassy would consider a compromise Press advisor Marit Andersen replied, "We searched for a new embassy location for two years, evaluating dozens of sites. None was found to be as suitable as Huseby. Since the City Council voted to rezone the property in 2005, there has been an appeal to the Fylkesmann and three court decisions, including the spring 2009 ruling by the Norwegian Supreme Court, all of which were in favor of allowing the move. Given the enormous investment of time and money we have already made in the Huseby site, the U.S. Government is not prepared to consider any other site."

Geelmuyden and community members hold onto the hope that with the Obama administration in place, commonsense will be found, the project put to a halt and the Public Park saved.

Hver år rekrutteres mellom 15-25 personer til Utenriksdepartementets utenriks-tjeneste (aspirantkurset). Aspirantkurset foregår over tre år, der man i ett av disse årene plasseres ved første utenriksstasjon, mens de to første årene foregår i departementet. Det kreves at søkerne har fullført Universitets- eller høyskoleeksamen, fortrinnsvis av høyere grad. Imidlertid kan praksis og arbeidserfaring fra utenriks-tjenestens arbeidsområder og annen relevant utenlandserfaring kompensere for en lavere Universitets- eller høyskolegrad.



Bildet er fra Iselins nylige reise til Pakistan

Av Ingrid Moe Børseth

Diplomatiet neste for ung idealist

Justineredaksjonen har møtt en av årets aspiranter som tross sin unge alder, både har høyere utdanning og relevant arbeidserfaring fra utenriksstasjonen. Iselin Hebbert Larsen fra Bodø, er den yngste ved årets kull med sine 26 år.

Hva har du studert? Hadde du en bestemt plan med studiene fra da du startet å studere?

- Bachelor i Statsvitenskap fra London School of Economics (UK), ett semester ved UiO, Master i Internasjonal Politikk, Georgetown University (USA). Innenfor gradene mine har jeg tatt alt mulig av fag fra folkerett, økonomi, sikkerhetspolitikk, utviklingspolitikk etc. Dette var fordi jeg var nysgjerrig på litt av hvert og fordi jeg var i tvil om hva jeg ville fordype meg i.

Hva har du gjort etter endte studier?

- Jeg har vært Røde Kors ungdomsdelegat i Kenya, praktikant ved den norske ambassaden i Washington, DC, Center of American Progress (amerikansk tankesmie), FN sekretariatet i New York samt politisk analytiker for FN og OSSE i Afghanistan.

Tross din unge alder, har du en bred internasjonal erfaring.

Hva fikk deg til å søke som aspirant i UD?

- Det skal sies at jeg har tenkt på UD i mange år, men at jeg lenge var i tvil om det var det jeg ville. Jeg ville ha en jobb som gav mening og som var interessant. Da hjemlengselen slo meg etter mange år i utlandet forsto jeg at jeg ønsket Oslo som base, men med mulighet for utreise. I tillegg søkte jeg et sted som har dyktige mennesker man kan lære av, et sted som er utfordrende og som har varierte arbeidsoppgaver.

Hva fikk deg til å velge en internasjonal karriere? Tenkte du allerede på studiene at du ville jobbe internasjonalt?

Det er ute i den store verden at krig,

fattigdom og virkelig urettferdighet eksisterer. Dette var de tingene jeg ville jobbe med fordi det er det som gir mitt liv mening. Derfor ble det en internasjonal karriere. I tillegg er jeg nysgjerrig på det ukjente og liker å reise.

Hvilken avdeling er du ansatt i?

Afghanistan/Pakistan seksjonen som sorterer under avdeling for regionale spørsmål og utvikling.

Du har nettopp vært på en tjenestereise i Pakistan, hva gjorde du der?

- Min sjef hadde en rekke møter i Pakistan. Jeg var med for å lære om Norges forhold til Pakistan og den generelle politiske og sikkerhetssituasjonen i Pakistan. I tillegg var det jeg som skrev referat fra alle møtene.

Hva er ditt mål med aspirantkurset?

- Målet er å lære så mye som mulig om UD og dets prosesser samt norsk utenrikspolitikk.

Er det mange kvinner på aspirantkurset?

- I år var det 9 kvinner og 6 menn som kom inn på aspiranten. Det var mange flere kvinner som søkte i år sammenlignet med tidligere år. I fjor var det imidlertid 9 menn og 6 kvinner så man kan ikke konkludere med noen trend enda. Det er ingen regler som er skrevet i sten, men UD ønsker et kull som har en relativt jevn kjønnsfordeling og som har forskjellig faglig og geografisk bakgrunn.

Hva er den største utfordringen på aspirantkurset?

- Hittil (2 mnd i jobben) er det å sjonglere arbeid og språkundervisning samt å få tiden til å strekke til til alle arbeidsoppgaver jeg blir gitt. Det er også verdt å nevne at et liv i utenriksstasjonen også kan være utfordrende for familielivet. Aspirantene er undergitt flytteplikt, og er forpliktet til å skifte mellom stillinger i

departementet og ved de ulike utenriksstasjonene. Også Norges utenriksminister Jonas Gahr Støre skriver i sitt forord om aspirantopptaket på regjeringen sine nettsider at aspirantkurset medfører store familiemessige utfordringer.

Hva er den største fordelene med din bakgrunn på aspirantkurset?

- Jeg har en ganske variert bakgrunn som jeg tror UD likte fordi det betyr at jeg er komfortabel med å jobbe med forskjellige oppgaver. I tillegg tror jeg det var et stort pluss at jeg hadde jobbet i Afghanistan og er villig til å bli sendt til utfordrende steder som få i utenriksstasjonen vil.

Er det mange jurister på aspirantkurset?

- 3 stk. Ergo 20 %. Da må man kunne si at andelen jurister er relativt høyt presentert.

Hva tror du er fordelene med å være jurist på aspirantkurset?

- Mange tror at UD bare ønsker folk med internasjonal politikk eller statsvitenskapelig bakgrunn. Det er feil. UD

trenger personer med forskjellige bakgrunner og hvert år tar de inn jurister. Slik jeg oppfatter det så har jurister et mer håndfast verktøy å arbeide med enn den synsingen vi statsvitere forholder oss til. Det er utrolig mange utenrikspolitiske områder som har juridiske element i seg utover det rettsavdelingen driver med (humanitær- og strafferett, traktat, miljø- og havrett, EØS- og handelsrett). Det er svært mye i sikkerhetspolitisk avdeling for eksempel som berører folkerettslige spørsmål. I og med at jusstudiet er så variert så betyr det at dere kan jobbe med mange forskjellige utenriksområder.

Vil du anbefale andre å gjøre det samme?

- Absolutt.

Svaret kom kontant, og det er ikke tvil om at Iselin har havnet på rett hylle. Justineredaksjonen ønsker lykke til videre med aspirantkurset!

Filmanmeldelse

Michael Jackson - This Is It



Av: Kristin Schjødt Bitnes Foto:



Dokumentaren "This is it" er et fantastisk dokument som viser Michael Jacksons forberedelser til hans aller siste konserter som skulle foregå sommeren 2009. Opptakene er gjort i perioden april til juni 2009.

Med en følelse av å være tilstede under øvingene i Staples Center i Los Angeles – får en gjennom denne filmen et innblikk i hvordan en genial kunstner jobbet med musikken, dansen, menneskene – og ikke minst, så blir man minnet på hva verden faktisk har mistet. Det er lenge siden jeg har hatt en så magisk følelse av å se en film.

Regissør Kenny Ortega har klippet sammen en siste hilsen til fansen fra the "King of Pop", som det finnes få grunner til og ikke å se! Filmen er en kollasj av Michael Jacksons låter fremført live under ulike stadier av forberedelsene. Det aller meste av filmen er filmet rett foran scenekanten. Dette gjør at filmen på ingen måte fremstår som jålete og overfladisk, men snarere ekte, naken og spontan. Jeg følte at jeg kom tett inn på en usminket Jackson. Så tett innpå at man kan studere måten han jobber på, og samtidig få et glimt av det store hjertet som denne mannen utvilsomt må ha hatt. Si hva en vil, tenke hva en vil – Jackson må ha fått så uendelig mye ufortjent.

Jeg er slett ikke sikker på om perfeksjonisten Michael Jackson egentlig ville hatt disse bildene offentliggjorte. Film-

opptakene som ble tatt opp under øvelsene var nemlig kun ment å brukes til dokumentasjon for Jackson selv, noe som klart viser seg gjennom at filmen ikke virker opptilt og tilgjort. Dette er nok også det som gjør filmen så genial og gripende. Den viser hvordan en storslagen produksjon av en konsert blir til. Den viser også hvordan Jackson kommuniserer med både musikere, dansere, koreografer og instruktører. Kommunikasjonen viser en ydmyk og omtentksom Jackson. Den viser også en atletisk mann med god humør, veldig langt fra det som media i flere år har vist oss. Det var godt å se. Dette understrekes særlig med det faktum at "This Is It" ikke nevner Jacksons død med ett ord. I stedet blir vi presentert med en lys levende artist, som på ingen måte ser ut til å synge på siste verset.

"This Is It" viser også et dyktig team som viser stor ydmykhet for å få være en del av prosjektet. Alle viste dessuten en stor glede av å få jobbe med "The King of Pop". I det heletatt så er det en god stemning over produksjonen, og hele filmen er positivt ladet – selv om man egentlig vet at dette nok er en trist dokumentar, om en litt tristere skjebne. Det føles så synd så synd at ikke verden satte pris på Jackson slik som han fortjente før etter hans død. Verden å ha mistet en stor artist. Se filmen, som får min varmeste anbefaling.

The national commission on gender of the Colombian Judicial branch: An experience at innovative Iberamericano

Written by: Lorena Morales and Faisy Llerena Photo: sxc.hu

Laws governing gender equity have just recently been codified in the Colombian legal system. The recognition of women's human rights has been a slow process. It began in the twentieth century with legislative reforms.

The first reform, decree 83 of 1931, gives women the right to directly receive a salary independent of their husbands and fathers. Decree 28 of 1932 permits free administration of women's goods. Decree 1972 of 1933 establishes the right to attend university. Decree 1938 protects a women's right to bear children. In year 1957 women were given the right to vote. Decree 2531 of 1965 establishes the prohibition against firing pregnant women and provides limited parental rights. Decree 2820 of 1974 eliminates the obedience to husband act. Decree 999 of 1988 abolishes the requirement of using ones' husbands' last name.

More recently, the Constitution of 1991 was amended with principles of gender equality and non-discrimination. The underlying intent of including these principles in the Constitution was to provide equilibrium between genders after many years of marginalization and exclusion.

The Colombian National Constitution. All articles are framed with the intent of setting a standard of fairness.

Article 1 emphasizes respect towards human dignity.

Article 13 states reasons for gender non-discrimination.

Article 40 defines Public administration, decision making and public partici-

pation.

Article 3 defines equal protection for women, pregnancy entitlements, reproductive freedom and special support for homemakers.

Article 53 labor law protections.

In the year 2003 the National Agreement for Equity among Men and Women was passed by three branches within the state.

In the judicial branch of Latin America, women judges of the highest judicial status gather for a meeting called "for a gender justice", with the purpose of promoting a female perspective within the actions of the administration of justice.

The first of these meetings took place in San Jose de Costa Rica in 2001; ground rules were set for future meetings of "for a gender justice." In 2001 at the VI Latin American summit a statute was adopted by the Latin-American judge with principles of equality and non-discrimination.

All women judges within all venues of the national judicial system have been applying the principles of equality and non-discrimination. From the year 2002 the judges have participated in several meetings, dedicated to promote awareness, study and analysis of gender policy within the judiciary branch of public power.

The Administrative Court of the Colombian National Judgeship Council¹, produced agreement number 4552 of 2008, through which the National Commission of gender equity in the judicial branch was created. The National Commissions' purpose is to promote equitable opportunities between men and women and non-discrimination in

judicial decisions. In the public service sector of the Administrative branch and in the judicial branch, the principles of gender perspective and non-discrimination are the basis for strategic planning processes and annual plans.

The National Commission is represented by a judge from the Supreme Court, a judge from the state Council, a judge from the Constitutional Court, a judge from the administrative courtroom of the Superior Judgeship Council and a judge from the jurisdictional disciplinary courtroom of the Superior Judgeship Council.

The National Commission promotes gender equality through training and awareness with the objective of reaching all the members of the judiciary branch. The information and dissemination of gender equality should reach both the employees of the branch as well as the users. Research and statistics are used to monitor and verify the progress and attained achievements of gender equality. These strategies were included in the National Commissions' creation agreement.

Since its establishment, the National Commission has achieved the following: The inception of the national meeting of high court women judges in 2008, where the perspective of highly experienced women judges was shared regarding the relationship between the executive, legislative and judiciary branches and the control organisms in front of gender equality.

Workshops and national video conferences about gender equality were used for communication and dissemination of the subject matter. The National

Commission further defined gender variables for greater comprehension and application of the gender policy within the judicial administration in Colombia. The National commission enhanced domestic violence studies and forms for better information gathering on this topic. The National Commis-

sion integrated the subject matter of gender equality in the curriculum of the initial judicial training course for women and men judges of the Colombian Republic, class 2009.

In conclusion, the National Commission has been an important initiative in the effective incorporation of gender

equality in the justice administration. Even though difficulties persist for women accessing justice in Colombia, the Colombian judiciary branch has taken a few steps closer towards achieving equity and equality for women in its functioning and decisions.

¹ The National Judgeship Council is a High Colombian Court and charged with the appropriate functioning of the judiciary branch and the exercise of the law profession.



V meeting of women judges in Santa Marta, Colombia. May, 2007



Photograph of the Speech of the president of the National Gender Commission of the judiciary branch. Doctor Ruth Stella Correa Palacio, judge of National State Council. September 2008.

Colemad in Norway

Written by: Lorena Morales and Faisy Llerena

Because of the cooperation between Colectivo Mujeres al Derecho (COLEMAD) and Norske Kvinnelige Juristers Forening, we had the wonderful opportunity of visiting Oslo for ten days in August. Our experience in Norway as visitors was an adventure, however as professionals, it was a challenge.

Norway is committed to cooperate with countries facing armed conflict and human rights violations. Latin America's long history of social and democratic movements has had an impact on civil society and state institutions worldwide. States are very interested in knowing more about the current political, social, economic and cultural situation of Colombia and are supportive in overcoming armed conflict and women's human rights violations.

During our stay, we had the pleasure of meeting our counterparts

in FOKUS (NKJF); while establishing their own stance on women's human rights, used their legal knowledge, offered their accompaniment, and acted as intermediaries in front of the Norwegian government, civil society and organizations of human rights.

Due to this cohesive relationship established between COLEMAD and NKJF, we found our stay professionally and personally very productive. It was a fantastic opportunity for meeting valuable people and institutions who facilitated the Colombian female Lawyers Organization. COLEMAD now walks a few steps further towards the defense and promotion of female human rights.



Kristin, Cecilie and Facy



Lorena, Cecilie, Kristin, Irmela and Ingrid

Domestic violence - in The United States

Written by: Linda Ellen Burbank Photo: Linda Ellen Burbank

American society has tolerated the existence of domestic violence / domestic abuse in the family household. Today domestic violence affects 1 in every 4 women in the U.S. Domestic violence is often patterned from generation to generation and crosses all demographic barriers. Men often act out their aggression towards their partners because of learned behavior, poor self-esteem, addiction, loss of physical health, or loss of a job. Such violence is a means of controlling the other person in a relationship. Women often acquiesce to the abuse, because of learned acceptance, embarrassment, and shame. Women today continue to struggle to break out of this cycle of abuse. Even after crisis intervention the odds of returning back to the cycle of abuse are very high for American women.

The Cycle of Domestic Violence

In the U.S., the cycle of abuse is a widely accepted model applied to domestic violence cases. The cycle of abuse is a four part cycle of a repeated pattern of behavior. The first cycle begins with the tension building period or the "walking on eggshells period." The tension period is flagged with poor communication, passive aggression, rising interpersonal tension, and fear of causing outbursts. Passive aggressive behavior is veiled and often committed during a peaceful time. Passive aggressive behavior can be deeply rooted in a person, often caused by repressed anger as a child. A passive aggressive person is fearful of dependence so he/she is controlling in nature. Other characteristics of a passive aggressive person are lack of anger, a non-committal nature, or "having no faults."

The second cycle is the incident period and can involve physical, sexual or emotional abuse. It is usually the time a woman tries to escape the cycle by leaving and is the most dangerous time for

women. Most of the homicides in domestic violence occur during this period. A woman's likelihood of finding a SAFE place in the middle of the night, without cash, and running from fear are small. Abuses against women go unreported because often they are fleeing for their lives and there are few safeguards in the system to protect them. With no where to go, the victim waits for the escalation to subside and returns home with the hope of reconciliation.

The third cycle, the reconciliation period, occurs when the abuser apologizes. The abuser may promise never to commit the act again, and may minimize the incident. The abuser often projects the blame on the victim who may take on the responsibility.

The fourth and final cycle is the calm period, the so-called "honeymoon period" when the abuser may give false promises and gifts. There is a co-dependency between the couple where each receives an emotional fulfillment from a part of the cycle. The cycle continues over and over where the victim often finds her way back into the cycle and the man stays in his pattern of abuse.

Why Women Fall into this Cycle of Domestic Violence?

Innate Behavior

A study completed during the 60's revealed that some women were fulfilled by their husband's aggression and machoistic behavior. Macho is defined as behavior that is overtly masculine that which attracts the opposite sex. Machoism is in nature, the mallard duck, the peacock fanning its tail, the brilliant mane of a male lion. We have an innate desire to align with an opposite that is desirable.

Society. In the 60's American families sat in front of the tv daily watching June Cleaver, housewife, gracefully cooking a full course breakfast for her hus-

band, Ward, who sat calmly reading the paper sipping his coffee. Families wanted to be like the Cleaver family.

During the 60's the nuclear family was changing and moving away from the extended support of the family, often because of job relocation, the ease of travel and the rising economy. For some women June Cleaver was one of societies' role models. June's ability to maintain composure and whisk anything troublesome under the rug appeared to be a welcome solution to many American women. "Cry softly or the Neighbors will hear", a book written by an English author. The title of this English book explains much about societies' expectations in the 70's.

Psychology

A co-dependency is created between partners in an abusive relationship. The mental health of an abused victim is tenuous at best. The abused victim has three times the likelihood of developing depression and anxiety disorders.

Many children are affected by witnessing the abuse. One study proved that 3 to 10 million children witness domestic violence in their homes. Repeated exposure to abuse can cause structural changes to a child's/adult's frontal temporal lobe, potentially undermining the children's/adult's ability to organize thoughts and solve problems. The victims and children become dependent on the abuser because of diminished coping skills. The co-dependency is created. The domestic abuse cycle continues.

Societies Solutions: Crisis Centers

In the U.S. a woman is battered in the household every 15 seconds. Unfortunately, domestic violence is on the rise due to the poor economy. Funding for crisis centers in certain states is scarce. Centers are full. The majority of women are turned down. A recent national survey revealed approximately 55% of



Illustration picture

unmet requests for housing occur on a given day. Often the women have no choice but to return to the abuser.

There are approximately 2600 crisis programs throughout the U.S. States manage and fund centers independently. Some centers receive money from state welfare programs, some from Title XX (the Social Security Act provides funds for States earmarked for domestic abuse programs and other social policies.) Centers are organized differently some are collective, hierarchical, grassroots, feminist minority, church, or community based.

The National Coalition against Domestic Violence and the National Network to End Domestic Violence are two good on-line support tools. These and many domestic websites are designed so that activity on the site cannot be traced.

Other Services

Pursuant to the Violence against Women Act as of 1999, a 24 hour National Domestic Hotline telephone service has been set up throughout 50 states, often with bilingual support. Another program through Verizon HopeLine recycles no longer used phones and provides the phone and service to domestic abuse victims nationwide.

The Law

In 1994 Congress enacted VAWA, the Violence against Women's Act, that gives the Federal Court jurisdiction in certain domestic violence issues. VAWA

only applies when an abuser (i) crosses state lines to cause physical injury to an intimate partner, (ii) crosses state lines in violation of a protective order. This law prohibits abusers to possess guns. VAWA provides no coverage for women trying to escape an abuser within a state, or a threat with something other than a gun, which often is the scenario.

New York was the first state to create a separate Family Court specifically for domestic violence offenses. In the 60's, a man could beat his wife and receive no penalties in Family Court, but would receive criminal penalties in Criminal Court for beating a complete stranger. Things have changed in New York and domestic violence offences are now handled concurrently by both Family Court and Criminal Court. The New York law is quite comprehensive. For example, the Penal Code sets out four degrees of assault, four degrees of stalking and two degrees of reckless endangerment all of which might provide coverage to a victim.

In Utah, the law is limited. For the Cohabitant Abuse Act to apply the abuser must be causing physical harm or threatening to cause physical harm to a cohabitant. In other words the abuser must be in the heightend stage of anger for this act to apply. The question is asked in most state applications of domestic law how safe and easy is it for the victim to prove a prima facie case? Is it so difficult to prove a case that the

victim decides to drop the case and go back to the cycle?

Orders of Protection are very often used to limit the behavior of a repeated offender. The Order creates a legally protected space for the victim and children by limiting the actions of the abuser. It has been difficult for victims to file for an order without risking their safety. However New York is testing out a new process in which victims can file for an order of protection electronically, or by facsimile transmission, with the appropriate police department without having to physically deliver it. Some critics believe that Orders of Protection really don't give enough deterrent and abusers will cause harm regardless if the order is in place or not.

What lies in the future for relief from this insidious cycle of domestic abuse? How can American society better equip women to break away from domestic violence? More conversation and awareness through friends, family and the media. Legislation with more of a deterrent effect. Standardized state programs that provide legal advice, mediation services, mental health, financial and housing assistance. Get help when domestic issues arise at the onset of the problem. Create a healthy family environment. Americans can learn a great deal from a socialized country like Norway where society is more interwoven and where the state funds and monitors domestic violence programs.



Når borte er bedre enn hjemme

Av Ingrid Moe Børseth Foto: sxc.hu

Det er torsdag 29. oktober og høstmørket har inn tatt Oslo. Ute er det kaldt. Tross det småsure været smiler jeg når jeg sykler fra jobb. Torsdag 29. oktober betyr at det er torsdag i partallsuke, og jeg skal på Oslo Krisesenter som frivillig i Røde Kors, og leke med barna som bor der. I dag er det bowling som står på programmet. Jeg blir møtt av smilende og glade barn når jeg kommer opp trappen, øynene stråler, og de ser ut som barn flest. Noen av dem har jeg sett før, andre er nye på senteret siden sist. Før jeg har fått sagt noe er de allerede i gang med å diskutere hvem som skal bowle først, og hvem som kommer til å vinne. Men bak disse smilende og forventningsfulle ansiktene, er det historier som ingen er forunt.

Behovet

Oslo Krisesenter er Oslos eneste krisesenter og skal betjene en befolkning på over 575 000 personer. Imidlertid samarbeider Oslo Krisesenter med krisesentre i andre kommuner, både når disse av kapasitetshensyn må henvise personer til Oslo Krisesenter, og omvendt. Oslo Krisesenter samarbeider også tett opp mot blant annet barneverntjenesten og politiet. Mødrene som kommer til Oslo Krisesenter med barn har ofte vært i kontakt med barnevernet fra før. 1/5 av de som kom til Oslo Krisesenter i 2008, kom igjennom politiet etter husbråk.

I 2008 bodde det 319 kvinner på Oslo Krisesenter, mens det i hele Norge bodde 1746 personer på et krisesenter. I 2008 var det 52 krisesentre i Norge fordelt på alle fylkene. Samme år bodde 224 barn på Oslo Krisesenter, hvorav 125 av disse var under skolealder. I tillegg hadde kvinnene som bod-

de på Oslo Krisesenter 86 barn som var igjen hjemme, høyst sannsynlig med overgriper.

Oslo Krisesenter er et lavterskeltilbud for kvinner med eller uten barn, som har vært utsatt for ulike typer psykisk eller fysisk vold. Med lavterskeltilbud menes at man kan oppsøke krisesenteret uten henvisning eller timeavtale. Et vanlig eksempel på fysisk vold er slag og spark, mens psykisk vold eksempelvis kan dreie seg om direkte og indirekte trusler, neglisjering, isolasjon og kontroll. Barna som bor med mødrene på et krisesenter har ikke nødvendigvis blitt utsatt direkte for vold selv, men de kan ha sett og opplevd at mor har blitt banket og slått, at mor har blitt dratt etter håret, at alle mors klær er klippet i fillebiter, at kasserollen med søndagsmiddagen er blitt kastet i veggen, eller sett og hørt at mor har blitt truet på livet dersom hun ikke oppfører seg på en bestemt måte. Det opple-



tisk å se noen i ens egen familie, gjerne ens egen far, behandler ens egen mor på en slik måte. Flere nyere undersøkelser viser at det å være vitne til vold er like skadelig som å være direkte utsatt for vold selv.

Oslo Krisesenter er delt inn i tre avdelinger; **Bosenteret** som tilbyr et midlertidig bosted for kvinner med og uten barn i en akutt krise, **Dagsenteret** som tilbyr råd og veiledning med kurs og samtaler for kvinner med og uten barn som ikke bor på senteret, samt **Bokollektivet** som tilbyr botilbud til kvinner som er utsatt for æresrelatert vold, derav tvangsgifteproblematikk.

Håpet er større enn fornuften

Hele 88 % av kvinnene som bodde på Oslo Krisesenter i 2008 opplyste at de er ikke-etnisk norske. De fleste av dagbrukerne var imidlertid etnisk norske. Hvilket land kvinnene kommer fra vil bl.a. variere med hvilke land som dominerer flyktningerstrømmen. Imidlertid kan en ikke trekke den konklusjonen at ikke-etniske norske kvinner blir utsatt for mer vold i nære relasjoner enn etnisk norske kvinner. Etnisk norske kvinner har imidlertid et større nettverk enn ikke-etnisk norske kvinner slik at de gjerne søker tilflukt hos venner, familie eller andre når de opplever vold. For ikke-etniske kvinner som har færre å søke tilflukt hos, kan krisesenteret være eneste alternativ.

Statistikk fra Oslo Krisesenter viser at 5 % av kvinnene som kommer til et krisesenter har opplevd å bli utsatt for vold én gang. De resterende har levd med en overgriper det siste året og opptil 5 år. For oss som ikke har opplevd vold i nære relasjoner, kan en stille spørsmålstegn til hvordan en kvinne kan leve opptil 5 år med en person som utsetter henne for vold. Av kvinnene som kom til et krisesenter i 2008 var 1/3 yrkesaktive, 1/3 var hjemmearbeidende og 1/3 var trygdede eller avhengig av andre sosiale ytelser. De fleste kvinnene er

økonomisk avhengig av mannen. Økonomiske årsaker kan føre til at en ikke tør bryte ut. Når vold oppstår i nære relasjoner blir man utsatt for vold fra noen man i utgangspunktet er glad i. Det kan derfor føles som et nederlag å innse at man lever med en voldelig person som utsetter en selv og ens egen familie for vold. En ønsker så inderlig at volden skal ta slutt at håpet blir større enn fornuften. Dette kan også føre til at det kan gå svært lang tid før en til slutt tør og dra. I tillegg kan trusler om hva som vil skje dersom en drar føre til at en heller vil bli værende igjen og tåle det som skjer.

Et midlertidig opphold

Oppholdet på Oslo Krisesenter eller andre krisesentre er ment å være midlertidig, og målet er at kvinnene skal få hjelp til selvhjelp. Mens de bor på senteret har både kvinnene og deres barn samtaler med ansatte fagpersonell ved krisesenteret, både i grupper og enesamtaler. Det er ikke ideelt verken for mor eller barn og bo på et krisesenter. Man bor på hemmelig adresse, mor og barn bor på samme rom, både kjøkken og bad deles med mange andre, og en lever ikke i en normalsituasjon. Målet er at mor og barn skal klare seg selv og oppleve et normalt liv uten vold når de flytter fra senteret. Statistikken viser at 16 % flytter tilbake til overgriper, mens 84 % ikke flytter tilbake til overgriper. Enkelte kvinner forsøker 3-4 ganger å flytte fra mannen før de lykkes.

Oslo Krisesenter har egne frivillige som blant annet hjelper til med å skaffe egen bolig til kvinnene. Hvor lang tid det tar å skaffe kvinnene egen bolig, avhenger av hvor stramt boligmarkedet er. Derfor kan det ta tid før man finner en bolig, og av den grunn blir oppholdet på senteret lengre enn ønskelig. Under oppholdet på Oslo Krisesenter lærer

kvinnene å leve med angsten for å møte overgriper, og strategier for å unngå konfrontasjoner hvis de møter overgriper eller hans familie eller venner. Når kvinnene har flyttet fra bosenteret kan de benytte seg av dagsenteret, noe veldig mange gjør. Der avholdes det kurs, individuelle samtaler, gruppesamtaler og selvhjelpsgrupper, i tillegg til diverse nettverkssamlinger. I 2008 var det 842 kvinner som benyttet seg av dagsenteret tilbudet ved Oslo Krisesenter. 60 % av disse var etnisk norske. Av de 842 hadde 1/3 benyttet seg av bosenteret før.

Lovfesting

I dag kommer 20 % av midlene til krisesentrene i Norge, inkludert Oslo krisesenter, fra kommunene, mens 80 % av midlene kommer fra staten.

Fra 1.januar 2010 blir det lovpålagt å ha et krisesenter tilbud i kommun-



Lov om kommunale krisesentertilbud". (Se www.regjeringen.no; **Ot.prp. nr. 96 (2008-2009) Om lov om kommunale krisesentertilbud (krisesenterlova)**) Målet med lovfestingen er at det skal føre til et mer likeverdig tilbud over hele landet enn det vi har i dag. Per dags dato er det imidlertid uvisst hvordan dette skal styres og organiseres, og hvilke endringer det vil føre til ved enkelte krisesenter rundt omkring i Norge. 2010 vil være et overgangsår med øremerkede midler. Fra 2011 vil Oslo Krisesenter måtte sloss med bydelene og andre omsorgstilbud om ressursene, noe som kan føre til en dårligere økonomi og tilbud enn i dag. Oslo Krisesenter er ett av de krisesentrene i Norge som fungerer veldig godt i dag. La oss håpe at loven ikke endrer dette i negativ retning.

Det er fortsatt torsdag 29. oktober og enda mørkere enn det var for to timer siden. Jeg smiler enda mer enn jeg gjorde da jeg dro til Krisesenteret, og ikke fordi jeg vant i bowling, tvert imot, jeg tapte. Jeg smiler fordi jeg har hatt det veldig moro med barna, og fordi jeg vet at disse to timene har betydd umåtelig mye for dem. To timer med bare moro uten noen bekymringer. Jeg har vært med på å bidra til at andre får det bedre. Tiden flyr, og heldigvis er det bare to uker til jeg skal på Oslo Krisesenter neste gang.

Statistikk er hentet fra Oslo Krisesenters egen årsberetning fra 2008, samt undersøkelse foretatt av Sentio Research Norge.

Menneskerettigheter i Thailand - Kritisk mangel på kunnskap

Av Kirsti Guttormsen

På årets prosjektreise, 15.-20.juni 2009, deltok Irmela van der Bijl og undertegnede. Dette var første gang jeg traff vår prosjektpartner WSC med prof. Virada Somswasdi i spissen. Vi fikk førstehåndskunnskap om prosjektet gjennom mange møter med representanter fra justissektoren, nåværende og tidligere deltagere i menneskerettighetsopplæringen samt studenter ved WSC. Besøket ble en klar bekreftelse på at det er et stort behov i Thailand for opplæring i menneskerettigheter både i materiell rett og prosessuelt – og at dette prosjektet fyller dette behovet på en meget god måte. WSC gjør en stor og uvurderlig innsats. Må vi nå bare håpe at søknader om videre tilskudd for 2010 går i boks!

BANGKOK

På den første del av reisen hadde vi møter med representanter for ulike institusjoner i justissektoren i Thailand. Første møte var med dommer i Forfatningsdomsstolen Justice Jaran Pakditanakul, tidligere Høyesterettsdommer i Thailand, som satte problemstillingen i perspektiv: Grunnloven av 2007 fastslår at alle borgere av Thailand skal ha like rettigheter, og diskriminering er grunnlovstridig med mindre det fremmer likestilling mellom kvinner og menn. Justice Pakditanakul arbeider imidlertid hardt, blant annet gjennom WSC sitt ressursteam, for at Thailand skal implementere menneskerettighetskonvensjoner som landet har sluttet seg til. Hovedutfordringen er at verken domstolene eller menigmann er informert om de nyinnførte rettighetene. Møtet med Justice Pakditanakul viste også at progressive demokratiske krefter i Thailand trenger all den støtte de kan få. Han fortalte at det nylig var rettet et bombeattentat mot ham i hans hjem, antageligvis på grunn av hans langvarige engasjement for de svake. På grunn av hendelsen revurderte han nå sitt engasjement.

Representanter for de ulike institusjonene formidlet at kunnskapen om menneskerettighetene – som er nedfelt i den thailandske grunnlov – er svært mangelfull i befolkningen, og dermed blir kun et mindretall saker om menneskerettighetsbrudd brakt inn for retten, at kunnskapen om kvinners situasjon er lav hos myndighetene, herunder justissektoren, og at forskningen i WSC sitt prosjekt som formidles til myndighetene er nyttig – og på mange måter enestående idet forskning kombineres med grasrotarbeid.

Representanter fra Riksadvokaten fremhevet særlig WSC sitt oppsøkende informasjonsarbeid i og utenfor Chiang Mai, samt rapporteringen tilbake til påtalemyndigheten om kvinners situasjon i Nord-Thailand og problemstillinger knyttet til trafficking i Thailand og over landegrensene fra Burma og Laos. For eksempel har bedre informasjon om de psykiske skadevirkningene hos overgrepsofre ført til at påtalemyndigheten har fått mer ressurser til spesialutdannede etterforskere og oppnevninger av psykologer som sakkyndige. Et eksempel er en sak hvor fornærmede var psykisk utviklingshemmet, og hvor tiltalte ble frifunnet fordi man ikke trodde på hennes forklaring. Saken er anket og man håper at den senere innhentede sakkyndige uttalelsen vedrørende fornærmedes helsestatus vil endre resultatet i ankeinstansen.

Chief Judge Suntariya Muanpawong ved Rabibhadanasak Judicial Research Institute viste til at WSC bringer førstehåndsinformasjon fra felten om kvinners situasjon, og gir instituttet konkrete anbefalinger og oppfordringer til forbedring av menneskerettighetssituasjonen. Gjennom blant annet WSC sin forsknings- og seminarvirksomhet settes også agenda for en holdningsendring blant dommere i Thailand med hensyn til kjønnsdiskriminering og å sikre like muligheter for begge kjønn.

Justice Vicha Mahakun har i mange år vært foredragsholder ved WSC sine seminarer for påtalejurister og dommere, og han er nå medlem av den nasjonale kommisjonen for anti-korrupsjon. Han pekte blant annet på at WSC sin kompetanse om trafficking er nyttig, fordi korrupsjon ofte er knyttet til trafficking, hvor offentlig ansatte deltar i slik kriminell virksomhet. Trafficking fra Burma, Kunming og Laos er et økende problem.

CHIANG MAI OG DISTRIKTENE RUNDT

Reisen fortsatte til Chiang Mai hvor vi over flere dager fikk treffe både nåværende og tidligere deltagere i menneskerettighetsopplæringen som WSC driver.

Na Sae Yapa, en etnisk Lahu-kvinne, tok oss i mot i sitt hjem. Hun er tidligere deltager i programmet og organiserer nå rettighetsopplæring i egen landsby med ulike tema. Na Sae Yapa fortalte at hun gjennom opplæringen ble kjent med juridiske rettigheter og prosesser, og at hun bistår andre kvinner som kjemper for sine rettigheter, blant annet for landrettigheter og mot korrupsjon. En av hennes kampsaker er retten til land. Minoritetene er ikke statsborgere, og må da betale for land. Na Sae Yapa argumenterer for at dette ikke gir like rettigheter til innbyggerne. Hun kjemper også for at minoritetene skal få statsborgerskap slik at de kan eie land. Det er et stort problem at man må betale for statsborgerskap, og at dette er blitt en inntektskilde for lokaladministrasjonen.

Kampen for menneskerettighetene har Na Sae Yapa virkelig fått føle på kroppen. I 2001 ble hun arrestert av politiet da hun talte sine landsbyboeres sak. Hun protesterte da mot arrestasjoner under en narkotikaaksjon i landsbyen, hvor politiet hadde plantet narkotikaen og arrestasjonene ble foretatt uten beslutning. Hun har sonet mesteparten



Fra venstre: Kirsti Guttormsen fra NKJF, Dommer Soontreeya Muenpawong, prof. Virada Somswasdi, Irmela van der Bijl fra NKJF, og politiadvokat Chantima Tanasawangkul

av dommen hun fikk på 8 måneder. Soningsforholdene var preget av mangel på mat og plass og mangel på rettigheter. Etter vårt besøk skulle hennes sak opp for ankeinstansen hvor hun kunne risikere en lengre straff.

Senere på dagen traff vi Pattarinya Jomduang som nettopp har begynt i prosjektet. Hun forsøker å hjelpe andre kvinner i Ka Chin stammen som utsettes for seksuelle overgrep (blant annet av lærere), familievold og etnisk diskriminering. Gjennom kurset håper hun å kunne videreformidle kunnskap om menneskerettigheter, men også kunnskap om de juridiske prosesser og institusjoner slik at folk kan få vite hvor de skal henvende seg for å hevde sine rettigheter.

I Lumpoon - provinsen møtte vi flere kvinner som var tidligere deltagere. De hadde nå utstrakt kontakt med hverandre og ble benyttet som foredragsholdere og rådgivere om menneskerettigheter. Særlig har de engasjert seg i saker om landrettigheter, voldtekt og familievold mht å forklare hvilke regler som gjelder og hvor de som mener seg krenket kan henvende seg. Flere av dem hadde posisjoner i lokal- og regional administrasjonen hvor de ofte satt sosial utvikling på agendaen.

I slumområdet i Chiang Mai fikk vi møte Panngam Sammana, som nå er president for Women Paralegal Coalition, en alumnigruppe for tidligere deltagere i prosjektet. Man kunne ikke unngå å bli imponert over hennes mangfoldige virksomhet. På sin egen eiendom har hun fått oppført en bygning som fungerer som krisesenter for voldsutsatte kvinner og barn. Tidligere tok disse imot

i sitt eget hjem hvor de kunne bli boende i flere år. Videre hjelper hun fattige med å starte opp egen næringsvirksomhet, hun tok initiativ til et program mot alkoholmisbruk for menn og opprettelse av barnehage, og hun hjelper familiene i området i saker om landrettigheter. Sammana fortalte oss at hun nå hadde planer om å opprette Thailands første bank for kvinner/mikrokreditt. Slik kan kvinnene få lån uten samtykke fra sine ektemenn. Sammana mente også at kvinner er mer pålitelige kunder enn menn, og slik sett var dette en god forretningsidé, samtidig som det ville komme kvinnene og deres familier til gode.

Under programmet i Chiang Mai fikk vi også et formiddagsmøte med åtte studenter ved WSC fra Laos. Studentene fortalte oss om et hjemland hvor likestilling mellom kjønn nærmest var et fremmedord. Kultur og religion (buddhismen) i landet er kvinneundertrykkende idet kvinner og barn skal adlyde menn og være dem underdanig. De sosiale konvensjoner er sterke, og mange kvinner tar ikke opp kampen for likestilling fordi de da frykter å bli oppfattet som "dårlige" mødre og koner. Rapportering om og anmeldelse av overgrep skjer ikke, og overgrepssaker omtales ikke i media da media er myndighetskontrollert. Disse studentene var imidlertid ikke knekt av situasjonen – de var svært engasjerte og skolerte i likestillingsspørsmål og hadde som mål å ta med seg kunnskapen fra WSC hjem for å bedre kvinners rettigheter der gjennom arbeid i frivillige organisasjoner. Det var rett og slett motiverende å høre hvor bevisste de var på disse spørsmålene, og hvordan de relaterte dette til egen kultur.

Deres forskningsprosjekter problematiserte tradisjonelle tankeforestillinger om kvinner og kjønn i deres eget hjemland.

Under vårt siste møte traff vi Nang Lao Liang Won (Tay Tay) og Nang Charm Tong, representanter for SWAN (Shan Women's Action Network) – en av elleve organisasjoner i Women's League of Burma (WLB). WLB arbeider med kompetansebygging, internasjonale relasjoner og nettverk, fred og forsoning og flyktningeproblematikk. Mange burmesere er internt fordrevne i eget land eller oppholder seg i eller på grensen til Thailand, blant annet er det registrert 135.000 flyktninger i flyttingsleire langs grensen, med en hovedvekt av kvinner.

I det burmesiske samfunnet er det sterk tradisjon for at en kvinne er underordnet en mann. Kvinner har generelt liten eller ingen utdanning og har derfor ingen inntekt dersom mannen forlater dem (for eksempel går inn i militæret) eller dør, og de blir da svært sårbare.

Tay Tay understreket hvor viktig det er å ha med kvinnene i beslutningsprosesser og høyne deres status hvis man ønsker å forbedre menneskerettighetssituasjonen og utvikle et demokrati i Burma. Ved å gi kvinner selvtilitt og informasjon, styrkes kvinner.

63-års dagen til Aung San Suu Kuy falt for øvrig samtidig med vårt opphold i Chiang Mai. På en av torgplassene i byen ble det holdt livekonsert, teateroppvisning og appeller til støtte for Suu Kuy. Oppmøtet var ikke veldig stort, men det var heller ikke synlig motstand mot feiringen.



Noregs Høgsterett – eit speglbilete av folket?

Tekst: Åshild Tveit Foto: sxc.hu

Prinsippet om at ein skal dømmast av likemenn kan neppe tolkast beint fram. Ser ein bakover i tid har lang dei fleste dommarar i Noregs Høgsterett vore godt voksne menn. Samanlikna med andre land ligg likevel Noreg saman med resten av Norden langt framme når det gjeld å spegle folkesamansetjinga. Det er lenge sidan vi fekk den fyrste kvinnlege Høgsterettsdommaren i Noreg. Då Lilly Bølviken som fyrste kvinne tok sete i Høgsterett i 1968 måtte ein endre måten ein tiltala Høgsterett når forhandlingane i ei sak opna. Den tidlegare erklæringa "Høyst erværdige herrar, rikets øverste dommere", måtte endrast til kjønnsnøytrale "Høyst erværdige rett, rikets øverste dommere". I dag har Noregs Høgsterett åtte kvinnelege dommarar. I september 2004 inntraff det for fyrste gong at alle fem dommarar i ei sak var kvinner.

Vi står framfor eit generasjonsskifte i Noregs Høgsterett. Berre i løpet av 2009 og 2010 vil Noregs Høgsterett

byte ut nesten ein tredjedel av dommarane. Seks av dei nitten dommarane er på veg ut, og av desse er to kvinner. Ei ny, ung, kvinne har allereie teke plass i rettslokalet i Akersgata, og bidreg til å halde talet på kvinner oppe i domstolen. Bergljot Cecilie Webster er fødd i 1966 og oppfyller Grunnlova sitt krav om at Høgsterettsdommarar lyt vere fylt 30 år med god margin. Likevel er småbarnsmødre eit nytt og friskt innslag på lista over dommarar i Høgsterett. Du kan lese meir om Webster under 5 kjappe på neste side. I samband med utnemning av nye Høgsterettsdommarar registrerer vi at mellom andre Justisminister Storberget uroar seg over at rekrutteringsgrunnlaget ved utveljing av Høgsterettsdommarar er noko smalt. Han etterlyser ein Høgsterett som femnar breitt, der samansetjinga speglar samfunnet.

Prinsippet om å "dømmast av likemenn" bør nettopp vere ei rettesnor for den totale samansetjinga av Høyesteretts kvinner og menn. Vi skal sjølv sagt ha dei beste juristane, men evna til å sjå enkeltindivid si trong for vern mot sterkare motpartar kan tale for å i tillegg leggje vekt på kompetanse av meir sosial art. Ein bør søkje balanse mellom

kjønna og eit spenn i alder. Dommarane bør i tillegg ha variert yrkesbakgrunn. I tillegg til at dommarar bør ha erfaring både frå offentleg og privat sektor, kan det vere ynskjeleg med erfaring frå organisasjonslivet. Dette vil òg kunne spegle eit sosialt engasjement, og større evne til å forstå livssituasjonen til sårbare grupper. I dag kjem studentar frå heile landet, både med norsk og anna etnisk bakgrunn til jusstudiar ved universiteta i Oslo, Bergen og Tromsø. Distriktsprofil bør og vere eit kriterium for samansetjinga av Høgsterett, og i takt med at ungdom med annan etnisk bakgrunn enn norsk vert rekruttert inn i utdanningsinstitusjonane, bør samansetjinga av Høgsterett også spegle denne delen av folkesetnaden.

Vi i Justine er spente på utviklinga og vonar at uansett kven som vert utnemnd som Høgsterettsdommarar i åra fram over, vil utnemningsprosessen i større grad bli open for ålmenta og få den offentlege merksemda den fortener!

5 kjappe

er en fast spalte i Justine. Her stiller vi kjente og mindre kjente kvinnelige jurister fem kjappe spørsmål om deres tanker rundt nettopp det å være kvinnelig jurist. En fellesnevner for alle intervjuobjektene våre er at de har en spennende jobb, og har utmerket seg i sitt arbeid. Denne gang har vi vært så heldig å få to av landets fremste dommere til å svare på våre fem utvalgte spørsmål. Toril Marie Øie og Bergljot Webster har en travel hverdag som to av Norges nitten høyesterettsdommere, men tok seg tid til å svare på våre spørsmål. Les deres svar her!



Bergljot Webster

1. Hva er din drivkraft som jurist?

Jeg er glad i faget mitt. Jus er en av de grunnleggende byggesteinene i samfunnet vårt, som skaper ballanse mellom makt og avmakt, løser konflikter og på sitt

beste fremmer jussens rettferdighet.

2. Har du noen råd til kvinnelige jurister som vil "opp og frem"?

Først må man jobbe hardt på studiet. Når man kommer i jobb, må man levere godt arbeid. Så må man være tøff, ha selvtillit og tiltro til at man kan klare det som måtte komme. Når man fremstår som tøff og dyktig, er det en stor fordel å også være blid og hyggelig. Ambisjoner er viktig, det bringer mange langt. (Jeg tror noe av årsaken til at man ser flere menn i ledende posisjoner, er at de har større yrkesmessige ambisjoner enn kvinner.) Dessuten hjelper det å ha en porsjon flaks.

3. Hva synes du om rekrutteringen av kvinnelige jurister til lederstillinger?

Jeg ser lyst på fremtiden; det blir like mange kvinnelige som mannlige jurister i lederposisjoner. Inntil fremtiden er her, må man være bevisst og ta grep som sørger for en rimelig fordeling. I det offentlige er dette langt på vei ivaretatt. I det private er det langt frem – og der er de store advokatfirmaene

verstinger. Det er mange mekanismer som gjør at få kvinner ender opp som partnere. Ensidig fokus på inntjening, den enkeltes ambisjoner, villigheten til å prioritere jobb fremfor annet, evne til å ikke føle ubehag hvis forholdene blir krevende. Menn og kvinner er forskjellige. Jeg ser ingen lette løsninger på dette.

4. Har du et juridisk forbilde? Hvem og hvorfor?

Jeg har mange juridiske forbilder – og det er forskjellige personer avhengig av hvilket område innen jussen det er snakk om. F.eks er mannen min et forbilde som advokat. Særlig har jeg lært mye om klienthåndtering av ham. På universitetet var jeg vit. ass for Magnus Aarbakke, det var en stor faglig og personlig glede. Og her i huset har jeg også peilet meg ut noen forbilder, Kirsti Coward blant annet, som skriver korte, klare og gode dommer.

5. Hva er ditt mål som jurist?

I den stillingen jeg er i nå er målet å bidra til gode avgjørelser, med god jus som er nyttige for rettsanvenderne. Det er krevende. Det er ikke alltid lett å overskue konsekvensene og være sikker på at avgjørelsen er den riktige for alle sammenhenger den vil bli brukt i.



Toril Marie Øie

1. Hva er din drivkraft som jurist?

Å ha en faglig utfordrende og interessant jobb blant hyggelige mennesker jeg har stor faglig respekt for.

2. Har du noen råd til kvinnelige jurister som vil "opp og frem"?

Vær tydelig og synlig. Bygg videre på dine sterkeste egenskaper. Tørr å ta utfordringer, stol på egne evner, og ikke sitt og vent på at noen tar kontakt med spørsmål om du vil søke ny stilling.

3. Hva synes du om rekrutteringen av kvinnelige jurister til lederstillinger?

Jeg mener det er viktig å ha en noenlunde jevn fordeling av kvinner og menn i ledende juriststillinger. Mitt inntrykk er at antallet kvinnelige jurister i lederstillinger har økt, men at det på en del områder er rom for ytterligere økning.

4. Har du et juridisk forbilde? Hvem og hvorfor?

Jeg har ikke noe egentlig forbilde. Men som jusstudent fikk jeg stor respekt for Johs. Andenæs, særlig for hans meget skarpe hjerne og gode penn, og Andres Bratholm, særlig for hans kamp for rettferdighet og rettssikkerhet for enkeltindivider. Jeg var så heldig å bli kjent med dem begge da jeg var vit. ass. på det daværende Institutt for kriminologi og strafferett. Jeg har også i mitt yrkesliv truffet mange jurister som har imponert meg - både kvinner og menn - uten at jeg her finner grunn til å trekke frem enkeltpersoner.

5. Hva er ditt mål som jurist?

Å gjøre en god jobb faglig sett, å uttrykke meg på en klar og forståelig måte både skriftlig og muntlig, å være rettferdig og å bidra til å sikre rettssikkerheten for enkeltpersoner.

Hadia Tajik, som er fødd i 1983 har ei mastergrad i menneskerettar frå Kingston University i England og ei bachelorgrad i journalistikk frå tidlegare Høgskulen i Stavanger. Ho har òg fullført 3. avdeling i juss ved Universitetet i Oslo, og har arbeidd som journalist i m.a. Dagbladet, VG og Aftenposten.



Intervju med Hadia Tajik

Tekst: Åshild Tveit Foto:Jonna Skoglund

Vi har vore så heldige og få møte den ferske stortingsrepresentanten Hadia Tajik, som vart vald inn på som representant for Arbeidarpartiet i Oslo ved stortingsvalet i haust. Den unge jenta frå Rogaland med pakistansk opphav, har figurert mykje i media og har allereie rokke å markere seg i rikspolitikken som politisk rådgjevar for tidlegare statsråd Bjarne Håkon Hanssen, samt som vikarierende politisk rådgjevar ved Statsministerens kontor og i Justisdepartementet.

Korleis hadde det seg at du kom inn i politikken?

-Eg har alltid vore samfunnsengasjert og likte godt å diskutere politikk på skulen. I samband med lokalvalet i 1999 bestemte eg meg for å engasjere meg politisk, og samla difor saman alle partiprogramma, for å finne kva parti som passa meg best. Eg nytta elimineringsmetoden og enda opp med Arbeidarpartiet.-

Sjølvsagt om ho likte seg godt i lokallaget til AUF, og treffe mange likesinna, var det likevel ikkje politikar ho hadde tenkt å bli.

-Det heile var eigentleg litt tilfeldig. Eg ville i utgangspunktet bli journalist og starta på journaliststudiet. Men etter kvart som eg byrja å arbeide viste det seg at jobben vanskeleg let seg kombinere med eit politisk engasjement.

Eg lytta til arbeidsgjevar og melde meg difor ut av politikken og AUF i 2003.-

Hausten 2006, medan ho sat og las til 3. avdelingseksamen i jus, fekk ho ein telefon ho seint vil gløyme. Ho vart spurd om å bli politisk rådgjevar for dåverande statsråd Bjarne Håkon Hanssen i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Gry Larsen, som kjende til Tajik frå tida i AUF-Rogaland, hadde føreslått ho. Etter ein kort tenkepause melde Tajik seg inn att i partiet, og tok jobben.

-Eg stod brått overfor ei avgjersle som kunne endre retninga på livet mitt. Eg minnst eg sat på lesesalen på jusen og las til 3. avdelingseksamen. Ein slik sjanse får du berre éin gong i livet. Det var ei viktig avgjersle. Eg fekk spørsmålet torsdag og brukte ei helg på å tenke seg om. På søndag kveld vart

eg einig med seg sjølv. Eg bestemte meg for å slå til.-

Avgjersla medførte at ho måtte avbryte jusstudia. Ho syntes likevel det kjentes veldig riktig å takke ja. Studia kan takast att på eit seinare tidspunkt, og ein god del juridisk kompetanse ber ho allereie med seg.

-Eg har berre eitt og eit halvt år att av masterstudiet, så eg ynskjer absolutt å fullføre jusen på eit tidspunkt. Jus er ei utdanning som kan kome til nytte på så mange måtar. I politikken kan det vere nyttig å ta på -jus-brillene- når ein jobbar med saker. Ein lærer å argumentere og å sjå ei sak frå fleire sider. Alle saker har

«Eg har alltid vore samfunnsengasjert og likte godt å diskutere politikk på skulen. Eg nytta elimineringsmetoden og enda opp med Arbeidarpartiet»

fleire sider. Dette er viktig å ha i mente i politikken, der ein ofte har sterke motsetningar. Ein skuldar veljarane å ikkje berre fylgje sin eigen intuisjon, men faktisk freiste å sjå sakene frå alle tenkjelege sider innan ein dreg ei politisk slutning. Eg likar jusen særleg fordi ein har ein ei logisk tilnærming til ei problemstilling, blotta for kjensler. Ei slik rasjonell tilnærming er òg viktig i politikken, og eg håpar at mellom anna jus-bakgrunnen min gjer at eg ber med meg litt av dette.-

At juridisk kompetanse kan vere nyttig i politikken, tvilar vi ikkje på. Men enda meir nytte har ho kanskje hatt av erfaringane som journalist. Hadia nyttar i stor grad internett som eit fagleg og sosialt medium, og har dels gått opp ein ny sti for politikarar når det gjeld å halde

ei open linje til veljarane. Ved å leggje ut videosnuttar med politisk budskap på si eiga heimeside, samt å vere aktiv på til dømes twitter gjer ho seg tilgjengeleg på ein ny måte for veljarane. At ho vart aktiv i dei sosiale media var likevel litt tilfeldig, og har deretter utvikla seg meir og meir.

-Eg meiner det er viktig å orientere veljarane om kva som skjer i det politiske biletet, også undervegs i prosessane. Politikken og prosessane bør gjerast tilgjengelege. Mange folkevalde er nok ikkje i tilstrekkeleg grad flinke til å vise fram kva vi jobbar med medan saka står på. Dei politiske prosessane er ofte lite tilgjengelege, og folk får sjeldan høyre om ei sak før den

er endeleg avgjort. Det er relevant å stille spørsmålet korleis ein legg fram sakene. Ved å tenkje nytt i måten å formidle politikk kan ein både nå fram til

fleire, og synleggjere politiske prosessar. Oppretting av heimesida www.hadia.no var eit resultat av denne tanken.-

Det er ikkje lenger berre du sjølv som formidlar meiningane dine. Som ung kvinneleg stortingspolitikar er du blitt eit ynda medieobjekt. Er det vanskeleg å forhalde seg til media?

-Nei, eg tykkjer det går greitt. Også der er det nok ein fordel å sjølv ha bakgrunn frå journalistikk. Eg veit korleis det er på den -andre- sida. Nettopp difor har eg vore veldig bevisst på å setje grenser. Eg ville til dømes aldri teke med meg journalistar heim.-

Ho held fram at det ikkje berre er for eins eigen del det kan vere viktig å skilje mellom politikk og privatliv. Det kan òg vere viktig for å bli tatt seriøst.



Fra venstre: Hadia, Åshild og Ingrid

-Som fersk politikar må nok ei ung kvinne passe seg litt meir enn ein mann på 45 år med -pondus-. Snakkar ei kvinne om kjensler vil ho lett kunne bli stempla som hormonell, medan ein mann på 45 vil bli applaudert fordi han òg har ei -mjuk- side. I ein intervju situasjon vil det vere stor forskjell på om Jens Stoltenberg byr på seg sjølv og ein ung fersk kvinneleg politikar byr på seg sjølv.-

Dette medfører at ho ein del gonger må sei nei til intervjuforespurnader.

-Her om dagen var det nokon som ville ha meg til å stille opp i ein Bollywood-dans i eit TV-program. Det hadde sikkert vore morosamt, men eg trur det var riktig å seie nei.-Som offentleg person vert ein halde auge med heile tida. Vi lurar på om ho nokre gonger opplever at det å vere ein offentleg person, set vel store skranker for kva ho kan gjere som privat person.

-Alt er ein kost/nytte analyse. Det er klart at nokre gonger kan det koste å vere ein offentleg person. Men då freistar eg å minne meg sjølv om at det er frivillig å vere her, og at eg har valt dette sjølv. Så får eg heller finne meg i å få vel mykje merksemd til tider, og at det kan bli stilt kritiske spørsmål. Det er prisen ein betaler. Og dersom eg ein dag kjem til at prisen er for høg å betale, så får eg heller finne meg noko anna å gjere! Når media stiller kritiske spørsmål gjer dei berre jobben sin. Det må eg respektere.

Ho snakkar kav rogalending og har budd i Noreg heile livet. Namnet og utsjånaden hennar tilseier likevel at opphavet neppe er heilnorsk.

Opplever du at den norsk-pakistanske bakgrunnen din påverkar måten folk oppfatar deg på?

-Ein kan skilje seg ut på mange ulike måtar. Eg skil meg kanskje ut når det kjem til utsjånad. I visse tilfelle kan det nok vere ein fordel å stikke seg ut, - som politikar handlar det jo ofte om å vere synleg. Men å vere synleg kan vere både positivt og negativt. Eg er opptatt av å vere meg sjølv uansett kva folk tenkjer og trur om meg. Det er viktig å ikkje la seg setje i bås eller la andre bestemme kven ein skal vere, men sjølv sette premissane for kven ein er og kva ein vil.-

Kva er ditt mål i yrkeslivet?

-Akkurat no freistar eg berre få tak på fagområdet til stortingskomiteen eg sit i. Eg sit i komiteen for utdanning og forskning, og er veldig nøgd med det, då dette var fyrstevalet mitt. I tillegg ynskjer eg sjølvstendig rolle som stortingsrepresentant. Det er kanskje dumt, men eg prøver å ikkje tenke alt for langt fram, men er heller opptatt av å bli god på det eg gjer akkurat no. Gutar er nok flinkare til å posisjonere seg i forhold til den vegen ein har tenkt å gå, og sjå lenger framover i tid. - Eg meiner likevel det er ei god investering i framtida å konsentrere seg om å gjere den jobben ein har no så skikkeleg som mogleg.-

Har du nokre førebilete?

-Ja, mange. Me hadde nyleg Gro Harlem Brundtland på besøk i stortinggruppa. Ho møtte berre dei kvinnelege

representantane. Eg vart så glad for ho er faktisk berre 162 cm høg, og det er eg og! Ein har jo høyrdd at nesten alle leiarar er høge, så for meg var dette godt nytt. Elles kan eg seie at eg er svært nøgd med den nye statsråden -min-... Kristin Halvorsen er rå!

Kva engasjerer deg?

Under valkampen tok me opp ein video der ei rekkje Ap-politikarar fekk akkurat det spørsmålet. Og absolutt alle svara urettferdigheit! Videoen vart klipt slik at alle svara kom rett etter kvarande. Vi brukte aldri videoen, men det klippet vart veldig komisk. Eg kan i alle fall slutte meg til svaret; urettferdigheit.

Tenkjer du på deg sjølv som ein rollemodell?

-Slik eg ser meg sjølv er personen Hadia ingen rollemodell. Men om eg prøver å sjå det utanfrå, og med utgangspunkt i det å vere stortingsrepresentant og ung kvinne, så ser eg jo at eg har ei offentleg rolle som kanskje er til inspirasjon for andre. Det stiller eg meg audmjuk overfor. Om eg ikkje får til noko som helst anna, kan eg i det minste håpe at nokon andre har fått inspirasjon til å tørre å gå same vegen, fordi dei har sett at det går an.-

Tilslutt; har du eit tips til unge yrkeskvinner som vil -opp og fram-?

-Ja det har eg. Generelt får folk ikkje det dei fortener, men det dei tar. Så om du vil ha noko, så gå og ta det!

Med dei valde orda som avslutning seier vi i Justine-redaksjonen tusen takk for intervjuet, og ynskjer Hadia Tajik lukke til i jobben som stortingsrepresentant!



Fra venstre: Åshild, Hanna, Kristin, Ingrid og Linda

Justine redaksjonen

Namn: Kristin Schjødt Bitnes

Arbeid: Advokat, Advokatfirmaet Vogt & Wiig AS
Hvorfor ble du med i Justineredaksjonen?

Jeg har i flere år jobbet med NKJF som styremedlem og representant i Thailand og Colombia-prosjektet. Dette har vært morsomt og lærerikt, og en fin avveksling til en ellers hektisk hverdag. NKJF jobber med viktige og interessante temaer som det er viktig å meddele til omverden. Justine blir derfor et viktig forum, som når alle medlemmene. Det er derfor flott å få anledningen til å være en del av redaksjonen, og være med på å påvirke bladets innhold.

Hovedinteresser/temaer du liker å skrive om i Justine?

Jeg har alltid vært glad i å skrive, og liker godt å skrive om saker som engasjerer meg. Dette har jeg fått god anledning til i Justine. Særlig glad har jeg vært for å kunne skrive om våre prosjektreiser til både Thailand og Colombia – da jeg synes det er viktig at omverden får et innblikk i denne delen av verden.

Name: Linda Ellen Burbank,

Work: Freelance Mediator, Yoga instructor

Why did you join the Justine board?

I believe the group has a very meaningful purpose for female attorneys and those with interest in female issues worldwide. I think its very important in every country for professional women to have a venue to express their ideas and beliefs.

Main interests/topics to write about in Justine?

Life experiences, possibly a mediators perspective more often than an advokat. Im interested in womens issues, human rights, fair process and of course Mediation!

Namn: Åshild Tveit

Arbeid: fyrstekonsulent, Justisdepartementet
Hvorfor ble du med i Justineredaksjonen?

Syns organisasjonsarbeid er moro, samt ein fin måte og både å hjelpe andre, bli kjent med interessante menneske og få nyttig erfaring. Kjente ei som sat i styret som gjorde meg merksam på organisasjonen og det den driv med.

Hovedinteresser/temaer du liker å skrive om i Justine?

Alt som engasjerer, men gjerne om tema innan justissektoren, ettersom det er der eg føler meg mest oppdatert.

Namn: Hanna Norum Resløyken

Arbeid: rådgiver, NAV Klageinstans Oslo og Akershus
Hvorfor ble du med i Justineredaksjonen?

Jeg skrev i Stud.jur. i studietiden og synes derfor det er gøy å skrive. Spesielt er det gøy, og ikke minst interessant og lærerikt å kunne skrive om saker jeg brenner for og tror på. Dessuten er det mange hyggelige og spennede damer i redaksjonen, som gjør at jeg møter nye mennesker og har en hobby jeg liker å bruke tid på.

Hovedinteresser/temaer du liker å skrive om i Justine?

Veldig mye forskjellig er spennende å skrive om. Jeg skriver gjerne om noe helt nytt, men liker selvfølgelig godt å skrive om noe som handler om temaene meklings-, helse- eller forsikringsrett, kvinneverett og menneskerettigheter.

Name: Annette H. Andreassen

Work: Wikborg, Rein & Co., Associate in Bank / Finance Group

Why did you join the Justine board? began participating in 2008.

Main interests/topics to write about in Justine?

I enjoy writing about comparative law topics involving Norway and the United States.

Namn: Ingrid Moe Børseth

Arbeid: NAV Sentralt Yrkessykdomskontor

Hvorfor ble du med i Justineredaksjonen?

Jeg har alltid engasjert meg i mye forskjellig. I min nåværende stilling jobber jeg veldig spesialisert, og synes derfor det er viktig og spennende og engasjere meg også utenfor jobbsammenheng. Da jeg fikk forespørsel om å være med i Justine, var det ikke vanskelig å si ja!

Hovedinteresser/temaer du liker å skrive om i Justine?

Da jeg både har studert og hatt ett traineeopphold i Frankrike, og ser på meg selv som «frankofil», synes jeg det er ekstra spennende og følge med hva som skjer der, både når det gjelder jus og andre forhold. I tillegg er jeg frivillig i Røde Kors og jobber med barn, og ser på barns rettigheter som et viktig tema.

Stiv i nakken eller bare ganske anspent – Alexander-teknikken

av: Hanna Norum Resløyken

Jeg er, som mange vet, interessert i å teste det meste som er alternativt. Mange fnyser på nesen av det, mens andre synes det er spennende å teste alternative måter å mestre utfordringer på, få energi på osv.

Denne gangen fikk jeg et tips om Alexander-teknikken. Jaha, hva er det? Jeg fant ut at den beste metoden for å finne ut av dette på var å teste det selv.

Jeg fikk en gratis time sammen med to andre til en time hos en Alexander-teknikk lærer. På forhånd hadde jeg lest at Alexander-teknikken er en praktisk metode for å oppnå effektiv og balansert bruk av kroppen. Den kan anvendes i enhver aktivitet. Alexander-teknikken lærer deg å bli bevisst dine reaksjonsmønstre og bevegelsesmåter. Du lærer å skjelne mellom

nødvendige og unødvendige spenninger slik at kroppsbruken tilpasses de oppgavene du skal utføre. Ofte er det gamle vaner som bestemmer hvordan vi beveger oss. Når vi begynner å gjen-

kjenne hva vi faktisk gjør, kan vi lettere bryte med uheldige vanemønstre.

Læreren fortalte teorien bak teknikken omtrent slik jeg hadde lest den. Han fortalte også at det var tre års utdanning for å kunne bli lærer i Alexander-teknikken. Det ga meg i hvert fall et positivt inntrykk av at de kanskje vet litt hva de driver med.

Jeg fikk prøve meg fysisk i teknikken. Problemet mitt var stiv nakke. Jeg måtte reise meg og sette meg ned mange ganger mens læreren sto og så på. Deretter la han hendene sine på nakken min, men i motsetning til en fysioterapeut som knar og kjenner etter ømme muskler, kjente han etter spenninger i nakken. Hendene hans var bare så vidt nær nakken min. Det var veldig spesielt, fordi det er vanskelig å forstå hvordan man kan kjenne etter noe uten å klemme. Etter at han hadde kjent etter spenninger en stund fikk jeg vite i hvilken stilling min nakke burde være for at den ikke skal spenne seg unødvendig, og følgelig få

mindre vondt i nakken. Jeg testet ved å reise meg å sette meg mange ganger igjen slik at nakken var mer riktig i forhold til kroppen. Jeg må innrømme at jeg ikke kjente den helt store endringen, i hvordan jeg hadde nakken.

Når timen var ferdig kjente jeg at jeg ble noe mer bevisst på hvordan jeg har nakken foran datamaskinen og når jeg ser på TV. Også når jeg er ute og går har jeg nå blitt noe mer bevisst på dette.

Jeg tror ikke jeg kommer til å ha flere timer med det første, men likevel sitter jeg med en følelse at det var slett ikke dumt å ha prøvd det!

For mer informasjon kan du sjekke ut www.alexanderteknikk.no



Parental benefits for child birth or adoption in Norway, Singapore, The United Kingdom and The United States

Written by: Annette H. Andreassen, Linda Burbank, Lesley Tan and Nadia Shah Photo: sxc.hu

NORWAY

Parental benefits at child birth or adoption in Norway are regulated by the National Insurance Act ("*Folketrygdloven*"). In order to receive benefits under this Act, one must qualify for national insurance, known to English speakers as "social security". Qualification is not based on being a Norwegian citizen, being registered in the National Register or paying taxes in Norway. The sole deciding factor is that one is a legal resident of Norway and residency is based on a 12 month minimum stay.

Paid Maternity Leave for Child Birth

The mother is entitled to paid leave if she has received income for at least 6 of the last 10 months before the benefit period begins. Her annual income must be at least half the basic amount of national insurance which is known as "G" (*grunnbeløp*, i.e. base amount). As of 2009, 1 G amounts to NOK 72,881, thus, her annual income must be at least NOK 36,440. However, receipt of the following benefits count towards her annual income: paid sick leave, paid maternity leave, pregnancy benefits (i.e. benefits paid to a pregnant woman who cannot work due to possible injury to child due to stress, physical exertion or chemical substances at the work place and there is no possibility of being re-assigned to "safe" work), allowance for taking care of a sick child, unemployment benefits, severance pay and pay from employer during education and training.

As of 1 July 2009, the benefit period for child birth is 46 weeks at 100% pay or 56 weeks at 80% pay. The mother must start leave 3 weeks before the due date. She must be home for 6 weeks following the birth and the father may take unpaid leave during the first 2 weeks. The father is entitled to take 10 weeks (the "Paternal Quota") during the

chosen period of 46 or 56 weeks and if he does not, the 10 weeks are lost. The remainder of the time may be divided between the mother and the father as they choose. According to the National Insurance Act, the annual income limit is 6 times "G", thus NOK 437,286. Even if a mother makes more than this amount, her 80% or 100% pay will only be based on NOK 437,286. Many employers have chosen to "top off" the amount so that one does get paid according to one's full annual income.

If the mother has not received income satisfying the NOK 36,440 threshold during at least 6 of the last 10 months before the benefit period begins, the mother is not entitled to maternity leave and will receive a lump sum payment from the government in the amount of NOK 35,263.

Paid Maternity Leave for Adoption

Entitlement to paid leave for adoption is similar to "Paid Maternity Leave for Child Birth". However, a parent will be entitled to such benefit only within 3 years of the parents taking the adopted child into their care. In order for one to receive a parental benefit, the child must be under 15 years of age.

As of 1 July 2009, the benefit period for adoption is 43 weeks at 100% pay or 53 weeks at 80% pay. The father must take 10 weeks during the chosen period of 43 or 53 weeks and if he does not, the 10 weeks are lost. The remainder of the time may be divided between the mother and the father as they choose. Again, according to the National Insurance Act, the annual income limit is 6 times "G", thus NOK 437,286. Even if a mother makes more than this amount, her 80% or 100% pay will only be based on NOK 437,286. Many employers have chosen to "top off" the amount so that one does get paid according to

one's full annual income.

Paternal Quota

The intention behind the paternal quota of 10 weeks is to encourage the father to play a greater role in caring for the child in the first years of his/her life. The father is entitled to the paternal quota if the mother is entitled to paid maternity leave and holds a 50% or more working position. The paternal quota is transferred to the mother if: (i) the father is ill and requires help to care for the child, (ii) the mother has sole care of the child and is entitled to paid leave, (iii) the father is not entitled to paid leave, i.e. has not been in paid employment for at least 6 of the last 10 months, (iv) the mother has earned entitlement to paid maternity leave in a below 50% working position, or (v) if the mother is not entitled to paid leave and has received the lump sum payment.

The father may take the paternal quota consecutively for 10 weeks or make use of flexible draws in several ways, i.e. working a 4 day week for 50 weeks. The quota must be used before the child reaches the age of 3 or within 3 years from adoption.

SINGAPORE

In the case of *Boyle v Equal Opportunities Commission (1998)*, the Court of Justice of the European Communities held that maternity leave granted to a worker is intended, first, to protect a woman's biological condition during and after pregnancy and, second, to protect the special relationship between a woman and her child over the period which follows pregnancy and childbirth.

In Singapore, new regulations have been introduced which substantially increase maternity benefits accorded to women. A reason given for the amended



regulations has been to arrest the declining birth rate in Singapore. Increasingly, a working woman's decision whether to have a child is balanced against the cost to her career and time away from work that she is permitted to take in the early months after the child's birth.

As a result, the Children Development Co-Savings Act of Singapore was recently amended and came into effect in October 2008. Under the Act, a female employee is entitled to a period of up to 16 weeks paid maternity leave. Further, the amendments under the new law extend the maternity benefits and protection to a female employee or self-employed woman who has four or more living children at the time of her confinement.

In addition, the Singapore government now reimburses employers for the last eight weeks of maternity leave for the first two children and the full sixteen weeks for the third and subsequent child.

However, a female employee must first meet several requirements before being eligible to maternity benefits. Primarily, the employee in question must either be lawfully married to the child's natural father at the time the child is conceived or becomes lawfully married to the child's natural father after the child is conceived but before the child's birth, whether or not such marriage remains subsisting at the time of the child's birth. The conclusion from this is that a single mother will only be entitled to maternity benefits at the discretion of her employer, but no statutory protection is accorded to her.

In addition, a neglected area of the

law of parental rights has been the status of paternity benefits in Singapore. In Singapore, while working fathers are provided with paid childcare leave of between two to six days, they are not entitled to paternity leave.

Although the revised regulations have been greeted with support from women's groups in Singapore, a fall-out from the strengthened maternity benefits has been the firing of pregnant women by their employers or denial of their full entitlement to benefits. For example, 119 pregnancy-related complaints were lodged with the Ministry of Manpower of Singapore in the first 9 months of 2009, up from 72 for the whole of 2007 and 95 for 2008. This is the highest rate since records began in 2004.

Amongst the claims lodged by female employees were complaints that their employment had been terminated under the pretence of poor performance or other work-related issues, so that their employers could avoid having to comply with their maternity payment obligations under the new regulations.

While the amended regulations do provide additional support for pregnant female employees, the scope of the revised law could be expanded to include single mothers within its purview as well as greater statutory protection against unfair dismissal from work, if the effect of increasing Singapore's birth rate is to be achieved.

UNITED KINGDOM

A pregnant employee in the UK is entitled to maternity leave and maternity pay if she can meet certain qualifying conditions. The *Employment Rights*

Act 1996 as amended by the *Work and Families Act 2006* and supplemented by the *Maternity and Parental Leave Regulations* (as amended), stipulate the main rules on maternity leave. The rules governing maternity pay are contained in the *Social Security Contributions and Benefits Act 1992* (as amended). These rules provide the statutory minimum accorded to a pregnant employee but it is possible for an employer to offer more generous benefits to his/her employees.

Maternity Leave

All pregnant employees are entitled to up to 52 weeks' maternity leave regardless of their length of service. This is divided into two periods: the first 26 weeks are called the Ordinary Maternity Leave ("OML") and the remaining 26 weeks are known as Additional Maternity Leave ("AML"). These two periods must run consecutively and there must not be a gap between them. New changes in the law removed the distinction between these two periods so that an employee is entitled to the same contractual benefits with the exception of contractual remuneration as she would normally receive if she were not absent from work. However, the position is slightly different regarding women who return to work at the end of the OML and the AML. When returning to work after her OML, a woman is entitled to return to the same job as she had before her absence, thus, this would be under the same terms and conditions as if she had not been away. However, when a woman returns to work after the AML, she is entitled to return to her previous





job on the same terms and conditions of employment as if she had not been absent, **unless** the employer can show that it is not reasonably practicable for her to return to her original job. In this case, she should then be offered a similar job on terms and conditions which are not less favourable than her previous job, and that it is suitable and appropriate for her.

A pregnant employee can choose to take her maternity leave at any time from the beginning of the 11th week before the expected week of childbirth. There is a compulsory period of two weeks (four if the mother works in a factory) which must be taken from the first day of the child's birth but apart from this the mother is free to decide how many weeks she wishes to take provided that she gives her employer at least 8 weeks' notice of the date she wants to return to work. The employer must be given notice of the start date of the maternity leave before the end of the 15th week before the week the baby is due, however if a mother is off work due to her pregnancy in the four weeks prior to the week of her due date, her employer may start maternity leave and pay immediately.

Maternity Pay

Statutory Maternity Pay ("SMP"): A pregnant employee may be entitled to 39 weeks' SMP if she can satisfy two criteria: the 'continuous employment rule' and the 'earnings rule'. To fulfil the continuous employment rule the pregnant woman must have worked at le-

ast 26 weeks' continuous employment with her current employer extending into the 15th week before the date her baby is due. To fulfil the earnings rule her average weekly earnings must be at or above the lower earnings limit for National Insurance contributions. This lower earnings limit is reviewed annually and it stands at £95 for the tax year 2009-10. The amount of SMP payable is dependent on the woman's earnings. The first 6 weeks of SMP are paid at a weekly rate equal to 90% of her average weekly earnings with no upper limit. The remaining 33 weeks are paid at either 90% of the mother's average weekly earnings or at the standard SMP of £123.06 (from 6 April 2009), whichever is lower.

Maternity Allowance ("MA"): Women who are not entitled to SMP but meet the qualifying conditions based on their recent employment and earnings record may claim MA as a benefit from the Department of Work and Pensions for up to 39 weeks. To qualify for maternity allowance two basic rules must be satisfied in a test period of 66 weeks up to and including the week before the pregnant woman is due to give birth. The first rule is the employment rule where a pregnant woman must have been employed and/or self-employed for at least 26 weeks out of the 66 week test period. The 26 weeks do not have to be consecutive and they also include time where the mother has been off work sick or was on Statutory Maternity Leave for a previous pregnancy. To satisfy the earnings rule the average weekly earnings must be

at least equivalent to the Maternity Allowance Threshold which applies at the beginning of the test period. For the tax year 2009-10 the Maternity Allowance Threshold is £30 a week. The amount of MA payable is at 90% of the mother's average weekly earnings or the standard rate of MA at £123.06 (from 6 April 2009), whichever is lower.

Keeping in Touch ("KIT") days

To ease the transition of returning to work after maternity leave the *Work and Families Act 2006* has introduced KIT days whereby a mother can work for up to ten days during her maternity leave without losing her SMP or terminating her leave. These ten days are paid for by the employer and they are not obligatory; an employee will not be penalized for refusing to take them. They are intended to allow the mother to undergo any necessary training or other activities to help with the process of resuming work.

Paternity leave

The father of the child may be entitled to be absent from work on paternity leave under the *Paternity and Adoption Leave Regulations 2002* for the purpose of caring for a child or supporting the child's mother. He may take one week's paternity leave or two consecutive weeks' leave unpaid. In order to be entitled to these benefits he must be able to satisfy certain conditions. He must be the biological father of the child and have responsibility for the child's upbringing, or if he is not the biological father of the child but is married to or is the civil part-

ner of the child's mother and will have the main responsibility (other than the responsibility of the mother) for the upbringing of the child. In addition to this he must also have been continuously employed for a period of at least 26 weeks ending with the 15th week before the birth of the child.

The government has recently announced a new scheme to allow parents to share the AML, allowing the mother to return to work at the end of her OML. If taken during the mother's 39 week maternity pay period it would amount to 3 months of paid and 3 months of unpaid leave. The proposed scheme, which has been received with mixed reactions in the UK, is expected to come in force in 2011. The move is intended to enable fathers to have greater involvement in the child's upbringing and to provide flexibility between the balance of work and care for the child.

UNITED STATES

Unlike Norway, there is no federal Act in the United States which regulates or allows for job-protected paid maternity leave or paternity leave. There are two federal Acts which may provide mothers with some assistance: (i) the Family and Medical Leave Act and (ii) the Pregnancy Discrimination Act.

Under the Family and Medical Leave Act (FMLA) of 1993, most workers are entitled up to 12 weeks of job-protected unpaid medical leave for birth or adoption. However, the FMLA doesn't cover those who work for small companies,

i.e. 15 employees or less. The Pregnancy Discrimination Act (PDA) of 1978 was an amendment to Title VII of the Civil Rights Act and it prohibits employers from discriminating against workers based on pregnancy, childbirth or related medical conditions. The PDA is similar to the FMLA in that it only applies to companies which employ more than 15 people. Under the PDA, an employer must treat a pregnant woman who cannot perform her job due to a medical condition related to her pregnancy the same way he/she would treat all temporary disabled employees. Thus, many pregnant women take advantage of short-term disability benefits.

Short-term disability (STD) is meant to cover salary, or a portion of it, during the time that the mother is unable to work due to illness, injury or childbirth. STD insurance benefits may be provided by the State or may be obtained through an employer or privately. If the State in which a mother resides provides STD, a mother may pay a small amount out of each paycheck to cover her share. State STD benefits typically cover half to two-thirds of a mother's salary and the coverage for pregnancy usually lasts 4 to 6 weeks but can last up to 12 weeks. If an employer provides it, the cost may be covered for the employee. If not, or if the coverage is insufficient, an employee can purchase her own policy or additional coverage through an insurance provider for a monthly premium. Private STD insurance through an employer or a provider will generally pay between 50%

and 100% of an employee's salary for a certain number of weeks. The standard amount of time covered for pregnancy is 6 weeks. Some plans allow more time if the employee has had complications or a caesarean delivery, and many also cover bed rest before birth.

The FMLA and the PDA provide the minimum benefits granted to a mother. Each State is allowed to pass its own laws which grant mothers more benefits. In 2002, California led the way in enacting paid family leave, and other states such as Massachusetts and New Jersey are considering following suit.

To maximize time with a newborn, a mother will typically use a combination of short-term disability, sick leave, vacation, personal days and unpaid leave. Normally, most mothers return to work after 6-12 weeks, and to increase their time with the child mothers are looking into options such as "job-sharing" and searching for "baby friendly employers". Job sharing involves finding a colleague who is a mother or is pregnant and has the same job so that a job may be shared 50/50 or split in a way which suits each woman's needs. "Baby friendly employers" allow the new mother to bring the child to work until a certain age.

Approximately 125 employers in the United States have allowed babies in the workplace and within these companies about 1400 babies have successfully accompanied their parents to work. On average, the baby is brought to work for 6 months, usually until the baby can crawl.

LEDERENS HJØRNE

I Justine nr. 1 i år ble jeg som ny styreformann i NKJF intervjuet av foreningens tidligere styreformann, Maria Norum Resløyken, blant annet om mine ambisjoner. Min ambisjon var da å bidra til noe som kanskje ville utgjøre en forskjell for andre. Det går mot vinter og jeg har nå vært medlem og styreformann i over 7 måneder. Om jeg så langt har vært egnet til å lede foreningen, må det være opp til andre å vurdere. Jeg kan imidlertid si noe om hvorvidt mine forventninger og ambisjoner er innfridd. I tillegg til at det nå er blitt klart at et rettighetsprogram med NKJF og FOKUS blir iverksatt i Colombia fra og med 2010, har som kjent NKJF siden 2006 arbeidet med et rettighetsprosjekt også i Øst-Timor i samarbeid med FOKUS og Women's Justice Unit (WJU). På grunn av forhold NKJF ikke var herre over, (FOKUS har som kjent innsnevret sitt geografiske satsningsområde), var det imidlertid ikke lenger mulig å få støtte fra FOKUS til prosjektet i Øst-Timor. Det ble derfor av mange arbeidet hardt med å skaffe midler til prosjektet fra andre steder, herunder ble det søkt om støtte fra den norske ambassaden på Jakarta direkte til WJU. Jeg fikk nylig vite fra internasjonal gruppe at den norske ambassaden i Jakarta har bevilget NOK 3,6 millioner til Øst-Timor for en kontraktperiode på 3 år! Støtten går denne gangen direkte til WJU, hvilket betyr at NKJF sitt engasjement i Øst-Timor er over. Likevel vil NKJF's rettighetsarbeid på Øst-Timor bli videreført! Selv om jeg personlig ikke har medvirket til det ovennevnte, føler jeg absolutt at mine forventninger og ambisjoner er innfridd: Det er ikke tvil om jeg og alle foreningens medlemmer via NKJF bidrar til å utgjøre en forskjell for andre!

Med vennlig hilsen

Yvonne Evensen

Styreformann Norske Kvinnelige Juristers Forening



Bokanmeldelse

Innføring i trygderett 4. utgave

Forfatter: Asbjørn Kjønstad Forlag: Universitetsforlaget
 Antall sider: 287

Av: Hanna Norum Resløyken Foto: Kristin Schjødt Bitnes

For alle oss som arbeider med trygderett, eller for studenter som skal lese trygderett som valgfag: Her er endelig en bok om innføring i trygderett som også har tatt for seg NAV-reformen av 2006 og har inkludert Arbeidsavklaringspenger som kommer i 2010.

Boken er klassisk bygget opp. Den starter med den historiske fremveksten av trygderetten og gjennomgår de viktigste grunnbegrepene i trygderetten. Deretter er det rettskilder og rettsikkerhet som avslutter del I i boken. Del II tar for seg folketrygdens ytelser til livsopphold, og del III tar for seg forholdet mellom folketrygden og andre ordninger. Det er oppdaterte lovhensvisninger og jeg synes boken bærer preg av

at den er gjennomarbeidet slik at man kan sette seg nøye inn i de problemstillinger man ønsker.

Den forrige utgaven av denne boken kom i 1998, så det var etterlengtet at Kjønstad kom med en ny og oppdatert utgave. Boken er enkel som oppslagsverk slik at man kan benytte den i sitt daglige virke som trygdejurist og den er også relativt lettlest og absolutt bra lesing for studenter som leser trygderett.

Terningkast: 5



Juletilbud! NKJF t-skjorten

Send mail med navn, adresse og størrelse til sentralstyret@nkjf.no

Str: S, M og L Farge: Marine Pris: **99,-**



Porto Betalt

B

Returadresse:
NKJF
Postboks 1620, Vika
0119 Oslo

Alle medlemmer i **NKJF**
ønskes en
God Jul og Godt Nytt år!

Innmeldingsskjema

Har du endret adresse eller fått ny stilling? Eller vil du melde deg inn i NKJF?
Da kan du bruke skjemaet under.
Skjemaet sendes til NKJF, postboks 1620 Vika, 0119 Oslo.

Jeg melder meg herved inn i Norske Kvinnelige Juristers Forening som

- ordinært medlem kr. 250
 studentmedlem kr. 150

Navn: _____

Arbeidssted: _____

Adresse: _____

Adresse: _____

Tlf. privat/faks: _____

Tlf./faks: _____

E-postadresse: _____

E-postadresse: _____

Jeg har fått ny stilling: _____

Jeg er interessert i følgende fagområder: _____

Tidligere stilling: _____

Jeg melder adresseendring til: _____

Dato og underskrift: _____