



Høringsinnspill - NOU 2025:5

Norges KvinneLobby takker for muligheten til å komme med innspill til NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse – Kunnskap og tiltak.

Om Norges KvinneLobby

Norges kvinneLobby (NKL) er en paraplyorganisasjon for norske organisasjoner som jobber for å fremme jenters og kvinners menneskerettigheter. NKL jobber for å avskaffe alle former for diskriminering av jenter og kvinner, og for å integrere jenters og kvinners perspektiver i alle politiske, økonomiske og samfunnsmessige prosesser.

Lobbyen har ni medlemsorganisasjoner:

Norsk Kvinnesaksforening, Norske Kvinners Sanitetsforening, Nyfeministene, Internasjonal kvinneliga for fred og frihet, JURK - juridisk rådgivning for kvinner, Krisesentersekretariatet, Kvinnefronten, Kvinnegruppa Ottar og Kvinneuniversitetet i Norden.

Overordnede innspill

Norges KvinneLobby mener rapporten er et godt grunnlag for et videre, helhetlig og systematisk arbeid med kvinners arbeidshelse.

Arbeidsutvalget har trukket frem mange gode tiltak. Vi understreker at mange av tiltakene er gjensidige avhengige av hverandre og at det kreves helhetlig innsats for at det skal være mulig å bevege seg mot mer kjønnslikestilte forutsetninger for god arbeidshelse.

Et viktig overordnet innspill er at arbeidet for bedre arbeidshelse for kvinner må løftes fra det individuelle til det systematiske.

Kvinnespesifikke helseutfordringer og sykdomsrisiko

NKL mener en betydelig svakhet ved rapporten er at den i liten grad adresserer kvinnespesifikke helseutfordringer og sykdomsrisiko. En viktig del av årsaken til at kvinner er sykere enn menn er på grunn av fysiologiske forskjeller. Dette dreier seg om plager i

Norges KvinneLobby
Mariboegs gate 13, 0183 Oslo
www.kvinneLobby.no

Org.nr. 913423410
post@kvinneLobby.no



livsfaser som menstruasjon, svangerskap og overgangsalder, men også at kvinner i større grad blir rammet av kroniske sykdommer pga. et mer reaktivt immunforsvar osv. Også flere friske gravide har vanskeligheter med å stå i full jobb de siste månedene i en graviditet. I tillegg utfører kvinner mer reproduktivt arbeid enn menn, har en tyngre omsorgsbelastning og mer pårørendebelastning. Det at kvinner i betydelig større grad enn menn utsettes for overgrep og grov, gjentakende partnervold er også faktorer som påvirker kvinners helse negativt. NKL etterlyser tiltak som kan avhjelpe og tilrettelegge for vanlige helseutfordringer og belastninger kvinner møter.

Mye av dette kan ikke bare løses med bedre tilrettelegging. For å sikre at kvinner i best mulig grad skal kunne delta i arbeidslivet, må det tas utgangspunkt i at en del kvinner ikke vil kunne jobbe 100% i alle livsfaser, og at det heller ikke skal være målet. Det må i større grad legges vekt på forebyggende helsearbeid på arbeidsplassen for å unngå at kvinner sliter seg ut i sårbare faser og blir sykere.

Likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven

Alle arbeidsgivere har, etter likestillings- og diskrimineringsloven, en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og en plikt til å dokumentere og redegjøre for dette arbeidet. Videre en lovbestemt plikt til å tilrettelegge arbeid, arbeidsplass og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven.

NKL mener at:

- Det bør etableres strengere statlig oppfølging og kontroll for å påse at aktivitets- og redegjørelsesplikten etterleves
- Det bør innføres sanksjoner for manglende oppfyllelse av tilretteleggingsplikten, samt for brudd på aktivitets- og redegjørelsesplikten

Yrkesskadeerstatning

Dagens yrkesskaderegler diskriminerer kvinner - syv av ti som får yrkesskadeerstatning er menn. Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt, og yrkesskadereglene er i stor grad tilpasset mannsdominerte yrker. NKL mener det er bra at det nå ser ut til å komme endringer i yrkesskadereglene som bedre denne situasjonen, og mener det er viktig å gjennomføre en



helhetlig gjennomgang av ordningen med et kjønnsperspektiv for å sikre at hele ordningen vil virke like bra for kvinner som for menn.

Kunnskapsgrunnlag

I kunnskapsoppsummeringen fra STAMIs rapport om arbeidsmiljøets påvirkning på kvinners arbeidshelse og arbeidstilknytning fra 2025, kommer det frem at det ikke finnes nok artikler til å oppsummere hvilke arbeidsmiljøfaktorer som påvirker graviditet og kvinnelig reproduksjon, samt at det ikke fantes noen studier om kvinners livsfaser med hormonell påvirkning.

Kartlegging, forskning og kunnskap om disse temaene må derfor være en prioritet.

HMS-arbeid

NKL mener kvinnerelevante temaer og slitasje/arbeidsbelastninger som er typiske for kvinnedominerte arbeidsplasser, for eksempel helse- og omsorg, skole og barnehage og barnevern, må ha systematisk oppfølging. Slike belastninger og påvirkningsfaktorer må inn i risikoanalyser, HMS-arbeid og vernerunder, og følges opp av Arbeidstilsynet.

Dette kan inkludere ulike forhold STAMI har pekt på, som feks høye krav og lav kontroll, og emosjonelt stress. Videre må det innføres mer og utvidet fokus på vold, trusler og trakassering i ulike arbeidssituasjoner, og også dette må være en forpliktelse i det systematiske HMS-arbeidet.

Praktisk tilrettelegging av arbeidsverktøy er også en viktig del av tilrettelegging for trygt og godt arbeidsmiljø, og reduksjon av skaderisiko.

Arbeidsredskap og -verktøy må være tilrettelagt for og tilpasset kvinner og menns kropp.

Det er fortsatt betydelig behov for forebygging og håndtering av utfordringer knyttet til seksuell trakassering i arbeidslivet.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten (BHT) må styrkes, og oppdateres for bedre å treffe kvinners utfordringer og behov. Det må stilles krav til at BHT skal ha kompetanse på kvinners



arbeidshelse, og at de skal jobbe systematisk med det psykososiale arbeidsmiljøet i tillegg til det fysiske.

Videre må det jobbes mer systematisk med arbeidsmiljøutvalgenes arbeid og trepartssamarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Helsefremmende arbeidsplasser må utvikles og jobbes frem.

Bemanning

En viktig forutsetning for god arbeidshelse og for å ivareta arbeidsmiljø er tilstrekkelig bemanning. I mange kvinnedominerte sektorer er det for lav grunnbemanning. NKL understreker viktigheten av at det er nok bemanning og tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene uten at dette går på bekostning av fysisk og psykisk helse.

Ved tilrettelegging, feks i forbindelse med redusert arbeidskapasitet, må det unngås at arbeidsgiver/BHT individualiserer utfordringene:

Redusert arbeidskapasitet grunnet tilrettelegging, redusert arbeidsprosent, permisjoner, faglig utviklingsarbeid, kurs, opplæring etc vil til enhver tid finne sted på de fleste arbeidsplasser. Dette må det være rom for i arbeidsmiljøet - slik at belastningen ikke går ut over resten av arbeidstakerne når en eller flere ansatte jobber redusert eller tilrettelagt.

Organisering

Det bør utarbeides og iverksettes tiltak for å løfte fagorganiseringsgrad på kvinnedominerte arbeidsplasser, særlig i privat sektor, og både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette vil også styrke trepartssamarbeidet.

Språkopplæring

1 av 5 ansatte i helse- og omsorg har en annen etnisk opprinnelse enn norsk. Systematisk språkopplæring er viktig for å sikre trygg kommunikasjon.

Viktige tiltak inkluderer arbeidsrettet norskopplæring, utnyttelse av flerspråklighet og godt og tilgjengelig tolketilbud ved oppfølging av den enkelte arbeidstaker som medarbeidersamtaler, oppfølging av ev. arbeidsrelaterte konflikter etc.



Lederutvikling og -strukturer

På mange kvinnedominerte arbeidsplasser er det svært ofte prioritetskonflikter mellom ledelses- og driftsoppgaver, lite bevisst ledelsesstruktur, og et stort lederspenn med ansvar for mange ansatte og komplekse oppgaver.

Å sikre tilstedeværende ledelse med kapasitet og kompetanse til å jobbe systematisk med kompetansetiltak og arbeidsmiljø er tiltak som vil kunne bidra vesentlig i arbeidet med psykososiale og emosjonelle utfordringer. Videre må det legges til rette for systematisk og planlagt kompetanseheving.

Mange kvinnerike tjenester er i stor grad preget av relasjonelt og emosjonelt krevende arbeid. Dette er belastende psykososialt og krever systematisk ivaretagelse slik at den enkelte ikke opplever å være alene med å løse det. Dette kan sikres med krav om systematisk introduksjon og oppfølging i arbeidet gjennom introduksjonsopplæring, mentorordninger og systematisk veiledning.

Arbeidstid/normalarbeidsdag

NKL mener forskning og tiltak knyttet til redusert normalarbeidsdag også bør gjennomgås og vurderes som en del av grunnlaget for å bedre kvinners arbeidshelse.

Prosjekter som har vært gjennomført med 6-timersdag har gitt gode resultater på arbeidshelse, særlig i belastende yrker. Kortere arbeidstid vil også gi arbeidstakere mer tid til helsefremmende aktiviteter.

Vold

Vold mot kvinner er et omfattende problem i Norge, og en av de største hindrene for kvinners helse - inkludert arbeidshelse.

Arbeidstakere som er utsatt for vold kan ha behov for oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen. For en del voldsutsatte kan arbeidsplassen være en av få arenaer, eller den eneste arenaen, hvor de er i kontakt med andre mennesker enn voldsutøver. Arbeidsplassen



kan derfor være en viktig forlengelse av hjelpeapparatet, og et viktig ledd i ivaretagelse av voldsutsattes helse og arbeidskapasitet.

NKL støtter utvalgets tiltak 38: om å “etablere et kompetansetilbud for arbeidslivet om vold i nære relasjoner”. Det er her muligheter for å utvide allerede eksisterende kompetansemiljøer; for eksempel NAVs kunnskapssenter om vold, eller å bruke strukturene som allerede eksisterer i AKAN-systemet til å bygge opp et lignende rammeverk for personer som er/har vært utsatt for vold.

Kjønnsespesifikke livsfaser

NKL støtter utvalgets forslag om å jobbe frem et arbeidsliv som er forenelig med kvinners livsfaser, herunder hormonell påvirkning. Kun slik vil kvinners arbeidshelse kunne bli forstått og ivarettatt.

Perimenopause, overgangsalder og menstruasjon er noen eksempler på hormonelle endringer som påvirker kvinners livsfaser, men det finnes svært lite kunnskap om hvordan dette påvirker kvinners arbeidshelse - som STAMI også påpeker.

Forskning og innhenting av kunnskap om dette må prioriteres. Kunnskap kan også innhentes fra blant annet England, som har jobbet noe mer med kvinners livsfaser og arbeidsliv. Også her er trepartssamarbeidet viktig.

Omsorgsoppgaver

Det bør gjøres et omfattende arbeid med å kartlegge konsekvensene av arbeidslivsdeltakelse for kvinner knyttet til omsorgsoppgaver.

Arbeidslivet må ha ordninger som gjør det mulig å utøve omsorg og å jobbe, og at dette gjøres på et strukturelt nivå.

Kvinner utfører omfattende omsorgsarbeid for egne barn, men også for foreldre og andre eldre slektninger - en utfordring som vil bli enda større enn i dag slik befolkningsdemografien er sammensatt.

Kvaliteten på helse- og omsorgstilbud for eldre har stor betydning for kvinners omsorgsarbeid og dermed yrkesdeltakelse.



Unge med psykisk uhelse er en stor og voksende gruppe. Det er grunn til å tro at dette får konsekvenser for kvinners arbeidsdeltakelse, og også her må samfunnet ha et så godt tilbud at det er mulig for kvinner å kombinere arbeid og omsorgsoppgaver.

Graviditet og mødrehelse

En utvidelse av svangerskapsenger vil kunne bidra til at gravide slipper å belaste sykepengeordningen i tilfeller der det er utfordrende å kombinere jobb og graviditet - ikke bare der fosteret er utsatt, men også i tilfeller der den gravide har belastninger som ikke lar seg kombinere med arbeid. Sykepengeprettigheter kunne dermed beholdes til eventuelle senere anledninger.

I et overordnet perspektiv bør det også legges til rette strukturelt for at kvinner kan få barn tidligere ved ønske om dette. Gjennomsnittsalderen for førstegangs fødende øker, og det er biologisk tøffere å få barn i eldre alder.

Videre bør det innføres konsekvenser for arbeidsgiver hvis det ikke tilrettelegges i tilstrekkelig grad for gravide arbeidstakere, og at dette følges opp, jfr. tidligere punkt vedr. Likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Det bør rettes økt oppmerksomhet mot helsemessige skader og komplikasjoner etter svangerskap og fødsel som kan medføre redusert arbeidsevne. For personer som ikke kan vende tilbake til tidligere arbeid, er det viktig å vurdere omskolering som en del av det offentlige tjenestetilbudet.

Signert av:

Norges KvinneLobby
Norsk Kvinnesaksforening
Kvinnegruppa Ottar
Nyfeministene
Sanitetskvinnene
Kvinneuniversitetet i Norden
Krisesentersekretariatet
Juridisk rådgivning for kvinner - JURK

Norges KvinneLobby
Mariboegs gate 13, 0183 Oslo
www.kvinneLobby.no

Org.nr. 913423410
post@kvinneLobby.no



Kilder:

STAMI (2025). Arbeidsmiljøets påvirkning på kvinners arbeidshelse og arbeidstilknytning. STAMI-rapport nr. 2 årgang 26. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.