

Kvinneres arbeidshelse

Innspill fra Balansekunst til NOU om kvinners arbeidshelse

Balansekunst er opptatt av at likestilling fordrer at man anerkjenner mangfold. Vi er ulike, vi har ulike kropper, erfaringer, vi møtes på ulike måter, vi møter ulike forventninger og høster ulike erfaringer. Arbeidslivet bør se og anerkjenne forskjeller, for å kunne tilrettelegge og utfordre normer.

→ Tilrettelegging

For at alle skal ha like muligheter må vi noen ganger iverksette ulike tiltak.

→ Utfordre normer og maktforhold

I tillegg til at arbeid for likestilling noen ganger innebærer å gi ulike mennesker ulik behandling, handler likestillingsarbeid i stor grad om å skape likestilte vilkår ved å bygge ned og fjerne barrierer.

I kampen for kvinners frigjøring har det vært helt sentralt å sikre tilgang til arbeid, inntekt, makt og posisjon. I møte med sexisme og fordommer, har kvinner hatt mye å motbevise, og dermed har det kanskje vært strategiske grunner til å ikke snakke så høyt om helseplager og behov for tilrettelegging.

Nå er vi kommet dit at vi kan snakke mer sannferdig om kvinnehelse, kvinneliv, utfordringer og plager som tidligere har vært tabubelagte. Ved å anerkjenne at mange kvinner (ciskvinner og transkvinner) og personer med livmor (ciskvinner, transmenn og ikke-binære) opplever kvinnerelaterte helseplager, kvinnerelaterte byrder og plikter, og diskriminering og trakassering som følge av å være kvinner, kan vi også møte utfordringene med tiltak og tilrettelegging.

Overordnet kan man spørre seg om arbeidslivet er organisert etter en cismannsnorm, der det mangler fokus på helseplager og ukultur som primært rammer kvinner.

Balansekunst mener det trengs en større bevissthet i arbeidslivet om kvinners utfordringer knyttet til:

- kroppslige plager
- morskap
- omsorgsarbeid
- sexisme og seksuell trakassering

Holdningsendring

Det er langt fra konsensus om at vi trenger mer fokus på kvinnehelseplager. Mange kvinner opplever kvinnehelseplager, men det er også mange kvinner som ikke

plages i utpreget grad, og det finnes mange ulike meninger om hvordan vi skal forstå og snakke om kvinners arbeidshelse. Å unngå fokus på forskjeller og tilretteleggingsbehov har vært nyttig for å gjøre kvinner attraktive på arbeidsmarkedet. Vil et fokus på kvinneplager og kvinnerelaterte utfordringer gjøre kvinner til mindre attraktive kandidater på jobbintervju?

Balansekunst mener vi må stole på at arbeidslivet forstår verdien av mangfold og at representasjon av kvinner er en selvfølge. Vi må forenes om verdien av at ulike personer jobber sammen, med ulike identiteter, erfaringer, perspektiver og nettverk. Å tilrettelegge må ikke forstås som en tjeneste eller en ekstraservice, men som et nødvendig tiltak for å sikre et mangfoldig arbeidsliv hvor man drar nytte av ulike menneskers kompetanser.

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr diskriminering basert på kjønn og andre vesentlige forhold ved en person. Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsgivere skal tilby tilrettelegging. Alle mennesker trenger tilrettelegging innimellom, enten det er på grunn av sykdom og skade, funksjonsnedsettelse, psykisk helse, tilrettelegging for religiøse skikker og høytider, tilrettelegging i vanskelige livsfaser, eller tilrettelegging i forbindelse med baby- og småbarnstid, eller pårørerenderolle. Kvinnerelaterte behov for tilrettelegging bør møtes med anerkjennelse og forståelse, slik som all annen tilrettelegging.

Kvinner som opplever kvinnerelaterte helseplager, som går gravide, eller som kombinerer lønnsarbeid med omsorg for små barn, risikerer å møte lite forståelse for sin situasjon i arbeidslivet. Det kan komme av manglende kunnskap, at arbeidsgiver og kollegaer ikke kjenner til kvinnehelsesykdommer, syklusplager, eller ikke forstår hvilket arbeid som hører til å ta vare på små barn. Det kan også dreie seg om holdninger og normer som setter en alltid arbeidsfør kropp i sentrum, og hvor helseplager og reproduktivt arbeid forstås som en byrde.

Det trengs en holdningsendring i form av en større verdsetting av det reproduktive arbeidet og omsorgsarbeidet kvinner bidrar med. Å sette nye borgere til verden er en helt avgjørende samfunnsoppgave. Ingen kan bidra til verdiskaping i arbeidslivet uten at de først er båret fram og født av en kvinne eller en person med livmor. Det å ha en kropp med livmor innebærer ofte plager og smerter, og det å gå gravid, føde og gi omsorg til barn er et enormt fysisk, psykisk og emosjonelt arbeid. Dette må legges til grunn i normer, holdninger og organisering av arbeidslivet.

Kroppslige plager

Kvinner og andre med livmor går gjennom fysisk og psykisk krevende kroppslige prosesser, som påvirker arbeidskapasitet. For eksempel:

- Menstruasjonsyklus: endometriose, adenomyose, PCOS, PMS, PMDD, muskelknuter i livmor, m.m.

- Graviditet og fertilitet: spontanaborter, IVF-behandling, kvalme, oppkast, svimmelhet, hodepine, fatigue, bekkenleddsmerter, halsbrann, fordøyelsesplager, muskelkramper, psykiske helseplager m.m.
- Fødselsskader: levatorskader, fremfall, inkontinens, psykiske helseplager m.m.
- Overgangsalder: hetetokter, søvnvansker, humørsvingninger, nedstemthet, fremfall m.m.
- Kvinnesykdommer: vulvodyni, vaginisme, fibromyalgi, migrene, urinveisinfeksjon m.m.

Morsrolle

Å få barn er en stor omveltning i livet, både praktisk, fysisk, psykisk, relasjonelt og emosjonelt. For den som bærer frem, føder, ammer og tar vare på et lite barn skjer det store kroppslige og hormonelle endringer som preger kropp og sinn. Når mødre returnerer til jobb etter endt mammapermisjon, gjøres det i kombinasjon med et fortsatt krevende omsorgsarbeid for en liten baby. Søvnmangel, amming, ammeutfordringer, ryggsmarter, og alle oppgavene som hører med å ta vare på babyer og småbarn kan påvirke foreldres arbeidskapasitet.

Å kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid er utfordrende for de fleste, og i kulturlivet finnes særegne utfordringer. Mange opplever at det er vanskelig eller umulig å fortsette å jobbe som utøvende kunstner etter at man får barn. Et opphold for fødsels- og barselpermisjon er utfordrende i en nettverksbasert bransje med høyt tempo, og turnéliv er ikke lett å kombinere med små barn.

Omsorgsarbeid

Levekårsundersøkelsen 2019 viser at både menn og kvinner gjør ulønnet omsorgsarbeid regelmessig. Tallene viser at kvinner bruker litt flere timer enn menn¹. I forskjelligkjønnede par med barn under syv år bruker kvinner nesten en time mer på omsorgsoppgaver enn menn en gjennomsnittsdag².

¹ SSB. 8. september 2020. [Ulønnet omsorgsarbeid, levekårsundersøkelsen.](#)

² SSB. 2024. [Tidsbrukundersøkelsen.](#)

Det er anslått at om lag 800.000 personer til enhver tid er i en pårørendesituasjon³. Kvinner bruker i gjennomsnitt litt flere timer enn menn på pårørendearbeid, 12 timer per uke mot 9 timer per uke⁴.

Kvinnebevegelsen på 70-tallet beskrev kvinner som “dobbeltarbeidende”, med ansvar for både lønnet arbeid og ulønnet arbeid i hjemmet. I dag er arbeidsfordelingen i hjemmet langt mer jevnfordelt mellom kjønnene, men fortsatt gjør kvinner litt mer ulønnet omsorgsarbeid og husholdsoppgaver enn menn⁵. Der husholdningsoppgaver fordeles stadig jevnene mellom partnere, snakker mange om at planleggingen og det tankemessige arbeidet knyttet til å holde orden, gjøre innkjøp, og huske gjøremål og aktiviteter – det som kalles det *det tredje skiftet* eller *the mental load* – i større grad faller på kvinner. Kjønnsnormer og forventninger til kvinner gjør det vanskelig for kvinner å si fra seg ansvar og oppgaver. En studie fra Arbeidsforskningsinstituttet i 2021 fant at mødre opplever mer stress enn fedre⁶.

Sexisme og seksuell trakassering

Kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering og sexisme. SSBs arbeidslivsundersøkelse 2021 viser at 7 % av norske kvinner opplever jevnlig uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb, mot 2 % blant menn. Blant kvinner i alderen 18 til 24 år opplever 13 % jevnlig uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette påvirker både helse, kapasitet og kvinners muligheter i arbeidslivet.

Kulturlivet har særegne risikofaktorer for maktmisbruk og overtramp. Nettverkskultur og oppdragsarbeid kan skape ujevne maktforhold; uten fast ansettelse kan det oppleves vanskeligere å sette grenser, og ikke minst å varsle, i frykt for at konflikter kan ødelegge for fremtidige karrieremuligheter. Scenekunstnere har kropp og intimitet som arbeidsverktøy. Fest og alkohol er en del av kulturlivet.

I mange deler av kulturlivet er kvinner fortsatt underrepresenterte. Færre kvinner enn menn er musikkartister, låtskrivere, musikkprodusenter, visuelle kunstnere og teaterregissører. Kvinnelige regissører har markant lavere budsjetter enn prosjekter med mannlige regissører. Det er færre norske filmer med kvinnelig hovedrolle enn mannlige. Menn tjener mer enn kvinner på kunsten sin (kontrollert for andre forhold av betydning), og inntektsgapet mellom kvinner og menn er større blant kunstnere enn i samfunnet ellers.⁷

³ Dagens Medisin. 21. september 2022. [Likestilling – like muligheter når du er pårørende.](#)

⁴ Kilden.no, 8. april 2021. [Menn og kvinner mer like i pårørendearbeid.](#)

⁵ SSB. 24. august 2023. [Arbeidsdeling i hjemmet: Er likestilte par mer fornøyde?](#)

⁶ Arbeidsforskningsinstituttet. [Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021.](#)

⁷ Balansekunst.no [Tall og statistikk.](#)

Å tilhøre en underrepresentert gruppe innebærer ofte en større risiko for å møte fordommer, stereotypier og diskriminering. Utøvere som er kvinner opererer innenfor rammen av å være “kvinnelig kunstner”, og dersom kunsten tematiserer levd liv risikerer kunsten å få merkelappen “kvinnekunst” – der majoritetsmenn i større grad får jobbe med kunst uten spørsmål om kjønn og representasjon.

For transkvinner er barrierene enda mer sammensatte, med risiko for å møte manglende kunnskap og transfobiske holdninger. Transpersoner er langt mer utsatt for seksuell trakassering enn cispersoner. Tall fra Trakasseringsbarometeret 2023 viser at blant kjønnsminoriteter har 69 prosent opplevd seksuell trakassering det siste året, mot 19 prosent blant kvinner og menn uten minoritetstilhørighet⁸. Levekårsundersøkelsen *Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår* fra 2021 viste at én av fire transpersoner oppgir å ha blitt utsatt for trusler om vold, og én av tre har opplevd seksuelle overgrep. En overvekt blant transpersoner har opplevd negative kommentarer om lhbt på arbeidsplassen, og nesten halvparten av transpersoner har følt på å bli diskriminert ved ansettelser⁹.

Tiltak

- Balansekunst mener det trengs en større anerkjennelse av utfordringene mange kvinner opplever. Det trengs en holdningsendring. Kvinners helseplager og reproduktive arbeid skal ikke oppfattes som en byrde i arbeidslivet, men i stedet møtes med respekt og vilje til tilrettelegging.
- Arbeidsgivere bør skape et trygt rom som gjør det mulig for ansatte å snakke om egne helseplager, og bygge ned tabu knyttet til kvinnerelaterte helseplager.
- Arbeidsgivere, oppdragsgivere og arrangører bør spørre om behov for tilrettelegging, gi eksempler og bygge ned arbeidstakers terskel for å spørre.
- Man bør bygge kultur på arbeidsplassen hvor man anerkjenner at småbarnstid er krevende, og kan påvirke arbeidskapasitet.
- Arbeidsgivere, oppdragsgivere og arrangører bør spørre om behov for tilrettelegging, gi eksempler og bygge ned arbeidstakers terskel for å spørre.
- Barnevakt på rideren: Arrangører bør tilby å betale reise og opphold for barnevakt, skaffe barnevakt, sørge for rom for amming eller for et rom hvor barn kan oppholde seg.

⁸ [Kantar \(2023\) Trakasseringsbarometeret](#)

⁹ [BufDir. Statistikk og analyse. LHBT og Arbeidsliv.](#)

- For arrangører kan det medføre ekstra arbeid og eventuelle utgifter å tilrettelegge for turnerende mødre. Det må bygges en forståelse av at det å få barn er en naturlig del av artisters liv, og en naturlig del av samfunnet, og ikke en byrde.
- Balansekunst ønsker en offentlig støtteordning som tar økonomiske kostnader knyttet til tilrettelegging.
- Økonomisk risiko gjør det vanskeligere for frilansere å stifte familie, og spesielt sårbar er den som går gravid, føder og er i barsel. Under pandemien ble det laget en egen inntektssikringsordning for selvstendig næringsdrivende og frilansere. Den kom på plass nettopp fordi inntektssikringen til selvstendig næringsdrivende og frilansere er vesentlig dårligere enn for andre, og denne gruppen har ikke dagpengerettigheter. Balansekunst oppfordrer å innføre en ordning for inntektssikring for grundere, frilansere og selvstendig næringsdrivende.
- Det trengs en generell holdningsendring som tar på alvor hvilken verdiskaping som skjer utenfor arbeidslivet. Omsorgsarbeid er helt avgjørende for samfunnet, og arbeidet må synliggjøres og verdsettes.
- Reduser normalarbeidstid, for eksempel 6-timersdag eller 4-dagersuke, vil gjøre det mulig for flere grupper å jobbe fulltid. Balansekunst oppfordrer utvalget til å be om en utredning eller et forsøksprosjekt om muligheter for å innføre redusert normalarbeidstid.
- Alle virksomheter må jobbe aktivt for likestilling, og de må ha rutiner for å forebygge diskriminering, seksuell trakassering og ukultur, eksempelvis gjennom retningslinjer og varslingsrutiner, rutiner for rekruttering og tilrettelegging, og holdningsskapende tiltak. Ved å styrke Balansekunst tilbys kulturfeltet ressurser og bistand i likestillingsarbeid.
- Arbeidsgivere må se verdien av å ha ansatte med ulike identiteter, erfaringer, nettverk og kompetanser, og bør jobbe mangfoldsbevisst med rekruttering og booking.
- Arbeidsgivere bør være kjent med *minoritetsstress*, og ivareta arbeidstakere som tilhører underrepresenterte og utsatte grupper på en fleksibel og individtilpasset måte.
- At ansvaret for forebygging og håndtering ligger hos arbeidsgiver, byr på problemer for alle som ikke har en fast arbeidsgiver. Frilansere og selvstendig næringsdrivende har i praksis begrensede muligheter til å håndheve sine rettigheter. Oppdragsgivere har ansvar, men kun for en begrenset tid. Det trengs et bedre varslingsapparat for denne gruppen, utover Diskrimineringsnemnda som klageorgan. Balansekunst ønsker at offentlige myndigheter finner nye og bedre løsninger for å styrke

håndhevningsapparatet rundt frilansere og selvstendig næringsdrivende.

- Arbeidsmiljøloven og Ligestillings- og diskrimineringsloven stiller tydelige krav til arbeidsgivere om å tilrettelegge, sørge for trygge miljøet og forebygge og håndtere diskriminering og trakassering. En rekke plikter og forbud skal sørge for likestilling i arbeidslivet. Likevel vet vi at diskriminering skjer, mange opplever manglende tilrettelegging og manglende forståelse for kvinnerelaterte utfordringer. Selv om lovverket beskriver krav og forbud, får det ofte ingen konsekvenser å forsømme lovpålagte plikter. Det trengs økte midler og byråkratiske muskler til LDO og Arbeidstilsynet for å føre tilsyn med likestillingsarbeidet i norske virksomheter.

Ressurser

[Parenthood in music](#)

[Ellis – et langt liv i scenekunsten](#)

[Equality Check: Sjekkliste for tilrettelegging for \(småbarns\)foreldre i arbeidslivet.](#)

Balansekunst tilbyr:

- [kurs](#)
- [nettkurs](#)
- [skjemaer og maler](#)
- [veiledning for forebygging av diskriminering og trakassering i kulturvirksomheter](#)