

Utvalget om kvinners arbeidshelse
v/Tone Kjeldsberg
Tone.Kjeldsberg@aid.dep.no

Dette brevet sendes kun med e-post.

Vår ref.
24/962 - 3

Deres ref

Dato
15.10.2024

Innspill til utvalget om kvinners arbeidshelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) gir sine innspill til utvalget om kvinners arbeidshelse på bakgrunn av vårt mandat. Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og nedsatt funksjonsevne. Vi har et utvidet veiledningsmandat når det gjelder trakassering og seksuell trakassering, og vi har oppfølgings- og veiledningsansvar for arbeidsgiveres plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Ombudet fører dessuten tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs diskrimineringskonvensjoner, blant annet kvinnekonvensjonen.

Hvert år får LDO inn omtrent 2500 henvendelser til veiledningstjenesten vår. Omtrent halvparten av disse sakene handler om spørsmål om diskriminering i arbeidslivet. Den største enkeltkategorien av disse sakene handler om spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Det er flest kvinner som henvender seg om slike problemstillinger.

Det er godt dokumentert i en rekke studier at det er sammenheng mellom opplevd diskriminering, stress, helseadferd og sykdom.¹ Diskriminering i arbeidslivet påfører skade, både på enkeltindivider, bedrifter og samfunnet som helhet. De som diskrimineres i arbeidslivet opplever ofte økonomiske tap og det følger ofte en psykisk belastning med å bli forbigått og utsatt for urettferdig behandling. For bedriftene og samfunnet betyr diskriminering tap av inntekter og velferd, fordi arbeidskraften fordeles mellom oppgaver på en mindre effektiv måte, og ved at

¹ Harris mfl. 2006; Pascoe & Richman 2009 sitert i Ragni Hege Kitterød, Marianne Røed og Elisabeth Ugreninov (2021): [Søkelys på diskriminering i arbeidslivet Vol.38 Utg.3-4](#)

konfliktnivået kan øke som følge av mer utenforskap og mistillit i de gruppene som rammes.²

I mange sammenhenger representerer ulik deltakelse i arbeidslivet et likestillingsproblem. Et kjønnert blick på helse kan danne grunnlag for en mer målrettet helsepolitikk, og for en mer målrettet arbeidslivspolitik. Norge har fått kritikk av FNs kvinnekomite, både generelt for kjønnsnøytralitet i politikk og lovverk³, men også spesielt knyttet til kvinners helse. Komiteen kritiserer manglende kunnskap om kvinners helse og arbeidshelse⁴.

Ombudets anbefalinger

Oppsummering av våre forslag til tiltak for å bedre kvinners arbeidshelse:

1. Sørge for at alle norske arbeidsgivere oppfyller pliktene sine etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven (LDL) om et aktivt likestillingsarbeid, herunder standardiserte samtaler med gravide medarbeidere og medarbeidere i foreldrepermisjon.
2. Sikre kompetanseheving på hvilke utfordringer kvinner står ovenfor i ulike livsfaser, og kompetanseheving når det gjelder kvinner med nedsatt funksjonsevne.
3. Arbeidsmiljøutfordringer, herunder (1) HMS-rutiner tilpasset kvinnedominerte arbeidsplasser (2) forebygging av og rutiner for håndtering av seksuell trakassering, trakassering og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen og (3) rutiner i hvordan arbeidsgivere kan møte kvinnelige arbeidstakere som opplever vold i nære relasjoner
4. Sørge for aktiv bruk av tilretteleggingsbestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven

Nedenfor følger en utdyping av våre forslag til tiltak.

1. Sørge for at alle norske arbeidsgivere oppfyller aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP)

Alle norske arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Formålet med plikten er å skape en arbeidsplass som er tilpasset ulike grupper arbeidstakere og for å forebygge at

² Ragni Hege Kitterød, Marianne Røed og Elisabeth Ugreninov (2021): [Søkelys på diskriminering i arbeidslivet Vol.38 Utg.3-4](#)

³ Hentet fra FNs kvinnediskrimineringskomité's 10. rapport om Norge: Committee notes that, as a general rule, Norwegian legislation is gender-neutral. It reiterates its concern that gender-neutral legislation, policies and programmes might result in an inadequate protection of women against direct and indirect discrimination and hinder the achievement of substantive equality between women and men. (s.3)

⁴ Hentet fra FNs kvinnediskrimineringskomité's 10. rapport om Norge: Women's health is underresearched, including with regard to the specific health needs of women, occupational hazards in traditionally female jobs, the health impact of unpaid work by women and care provision for all ages. (s.12)

diskriminering forekommer. I tillegg har arbeidsgivere en eksplisitt plikt til å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.⁵

Arbeidsgivere må videre kunne vite hvordan de skal bruke ARP-bestemmelsen blant annet til å videreutvikle en personalpolitikk som ivaretar kvinners behov. Dette kan f.eks. handle om å legge til rette for en trygg arbeidsplass fri for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, kjenne til det sterke vernet kvinner har etter likestillings- og diskrimineringsloven når det kommer til graviditet og foreldrepermisjon, etablere gode personalpolitiske rutiner ved graviditet og foreldrepermisjon, samt tilrettelegge for mer fleksibilitet som f.eks. muligheten for hjemmekontor. Særlig mener vi at arbeidsgivere må se på om det er tiltak knyttet til småbarnstiden, men understreker at dette må være ordninger som også brukes av fedre hvis det skal ha en ønsket likestillingseffekt.

Alle offentlige arbeidsgivere og store, private arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden for likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten i årsberetningen. Her er det eksplisitte krav om å rapportere på utbredelsen av blant annet ufrivillig deltid og midlertidige stillinger. Dette er indikatorer på svakere tilknytning til arbeidslivet som rammer kvinner oftere enn menn.

Selv om det ikke er et eksplisitt krav i likestillings- og diskrimineringsloven om å rapportere på sykefravær fordelt på kvinner og menn, kan det tenkes at det hadde vært fornuftig av virksomhetene å rapportere på dette. Avdekker man kjønnsforskjeller i tallmaterialet, bør man undersøke hva som kan være årsaken til forskjellene.

Nedenfor løfter vi frem to konkrete tiltak som kan gjennomføres for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Etablere best practice rundt arbeidsliv/familieliv gjennom trepartssamarbeidet i ulike sektorer

Et personalpolitisk område som står sentralt i aktivitets- og redegjørelsesplikten er arbeid/familieliv. I rapporten Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021, konkluderer forskerne blant annet med:

(...) arbeidsoppgavene deles skjevt i den forstand at mødre gjør mer av det ubetalte husarbeidet, mens fedrene jobber litt mer og tar seg av mer oppussing og vedlikehold. Et særlig interessant funn er den skjeve arbeidsdelingen når det gjelder det tredje skiftet, det vil si det ofte usynlige planleggings- og koordineringsarbeidet i familien. Det er fremdeles mødre som tar dette prosjektlederansvaret. (s.74).

⁵ Om aktivitets- og redegjørelsesplikten: <https://ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Kvinnens endrede utdanningsvalg og økende yrkesdeltakelse har endret premisene for både omsorgsarbeid og lønnsarbeid i familien. Antall timer med lønnet arbeid har økt totalt for familiene, og normene og forventningene til foreldrerollen har økt. Det mangler tilstrekkelig anerkjennelse av at dette skaper tids- og ressursutfordringer for mange familier, da særlig for kvinner som ofte tar hovedansvaret i hjemmet. Det blir derfor viktig at alle arbeidsplasser ser på sine interne rutiner når det kommer til balansen mellom arbeid og familieliv. Her kan best practice deles og videreføres. Ombudet har f.eks. tatt til orde for at mannsdominerte arbeidsplasser burde legge bedre til rette for at fedre kan ta sin del av omsorgsarbeidet. Vi støtter derfor Mannsutvalgets forslag om etablering av et trepartssamarbeid for å bedre muligheten for god arbeid-familiebalanse i mannsdominerte bransjer⁶.

Standardiserte samtaler for gravide og ansatte i foreldrepermisjon

Et konkret eksempel på hvordan arbeidsgivere kan jobbe godt etter ARP-plikten er å benytte seg av standardiserte samtaler for gravide og ansatte i foreldrepermisjon. Diskrimineringsforbudet er sterkt for ansatte som er gravide eller i foreldrepermisjon. I stedet for å få uheldige saker internt i virksomheten, er det viktig at arbeidsgivere jobber forebyggende gjennom gode rutiner. Gjennom å ta i bruk sjekklister som LDO har utarbeidet, kan arbeidsgivere lett få på plass rutiner som vil redusere risikoen for diskriminering av gravide og ansatte i foreldrepermisjon.⁷ Denne handler også om retten til ammefri.⁸

2. Sikre kompetanseheving angående livsfasepolitikk blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud, og kompetanseheving når det gjelder kvinner med nedsatt funksjonsevne

Det er viktig å se på kvinnens arbeidshelse i et livsløpsperspektiv. Det er ulike utfordringer i ulike faser av livet. Et konkret eksempel er overgangsalder. Rundt 60 prosent av kvinner har i denne fasen moderate til alvorlige plager, og det påvirker både livskvalitet og arbeidsevne⁹. HR-Norge har gjort en undersøkelse der majoriteten av virksomhetene svarte at de ikke har hatt tiltak knyttet til å øke kunnskapsnivået når det gjelder overgangsalder for tillitsvalgte, ledere og andre relevante roller. De melder også om en nordisk undersøkelse fra Essity som viser at 6 av 10 kvinner mener det er viktig at HR og ledelse har god forståelse for hvordan menstruasjonsrelaterte forstyrrelser kan påvirke kvinnens trivsel og arbeidsevne¹⁰. Nordea er en virksomhet som nå velger å igangsette et større prosjekt om hvordan kvinnelige arbeidstakere kan få tilgang på relevant behandling i forbindelse med overgangsalder for å forhindre sykefravær.¹¹

⁶ NOU 2024:8 Likestillingens neste steg. Mannsutvalgets rapport.

⁷ LDO sin sjekklister for graviditet og foreldrepermisjon. Vedlagt dette brevet.

⁸ Arbeidstilsynet: Betalt ammefri: <https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/permisjoner/ammefri/#:~:text=Betalt%20ammefri,ul%C3%B8nna%20pauser%20slik%20som%20lunsj.>

⁹ HR Norge, 2023: [Kvinnehelse på arbeidsplassen](#)

¹⁰ HR Norge, 2023: [Kvinnehelse på arbeidsplassen](#)

¹¹ Nordea skal kartlegge kvinnehelse: Finansfokus (2024) <https://www.finansfokus.no/2024/10/02/nordea-skal-kartlegge-kvinnehelse/>

Et annet eksempel på livsfaseproblematikk er kvinners rolle som pårørende. I dag er det fortsatt kvinner som tar på seg det meste av pårørendeomsorgen, og mange kvinner opplever at denne innsatsen går utover egen helse. Mange kvinner står også i en situasjon der de tar større ansvar både for egne barn og for syke foreldre. En av fem pårørende kvinner er i kontakt med helsevesenet på grunn av egne helseplager som har sammenheng med deres pårørendesituasjon. Pårørende kvinner har dårligere helse enn menn i samme situasjon¹².

Vi mener også at utvalget må gi anbefalinger til arbeidsgivere som tar inn over seg at familiekonstellasjoner har endret seg betydelig de siste tiårene. Assistert befruktning til lesbiske par har vært en realitet siden 2009. Nå er det ikke uvanlig at kvinner velger å få barn alene. Vi vet og at andelen kvinner som gjennomgår IVF-behandlinger øker. Vi vet at 1 av 3 svangerskap resulterer i spontanaborter. Disse problemstillingene vil også påvirke arbeidsforholdet. Å ha en åpen tilnærming til ulike helseutfordringer som kvinner opplever, samt gode rutiner for oppfølging som er kjent blant de ansatte, er bærebjelken i et forebyggende arbeid. Det vil imidlertid alltid være opp til hver enkelt arbeidstaker hva man ønsker å være åpen med sin arbeidsgiver om.

Når det gjelder funksjonshemmede kvinner i arbeidslivet, mangler det både forskning, god nok statistikk og målrettede tiltak. Dette skyldes manglende forskning på sammensatt diskriminering. Det inntas sjelden et kjønnsperspektiv i forskning om funksjonshemmede, og i kjønnsforskning fokuseres det i liten grad på funksjonshemmede kvinner. Selv om politikken for likestilling mellom kjønn hevdes å være flerdimensjonal, er ombudet ikke kjent med initiativer eller målrettede tiltak som omfatter nedsatt funksjonsevne. Det finnes ingen studier om diskriminering av funksjonshemmede jenter/kvinner sammenliknet med diskriminering av funksjonshemmede gutter/menn. I arbeidslivet vet vi imidlertid at flere funksjonshemmede kvinner arbeider deltid (59,3 prosent) enn menn (29,9 prosent)¹³.

Alle disse utfordringene som kvinner møter vil ha en påvirkning på deres deltakelse i arbeidslivet.

3. Arbeidsmiljøutfordringer

Etablere HMS-rutiner som er tilpasset kvinner og kvinners helserisikoer

I kvinnedominerte sektorer er relasjonelt arbeid noe som kan oppleves som belastende. Ulike arbeidsmiljøundersøkelser har dokumentert hvordan ansatte innen skole-, helse- og sosialsektor er særlig utsatt for HMS-utfordringer i møte med brukere.

¹² Pårørendesenteret, 2023: [Pårørendehelse er kvinnehelse](#).

¹³ [Alternativ rapport til FN-komiteen for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne](#), 2015 (s. 15)

Samfunnsøkonom Solveig Osborg Ose påpeker at det historisk sett har vært et fravær av et systematisk HMS-arbeid blant kvinneyrker i Norge, og at HMS-arbeidet må fornyes og gjøres relevant på kvinnedominerte arbeidsplasser.¹⁴

Så å si all vold og trusler på arbeidsplassene blir begått av brukere. Ansatte i kommunal sektor er langt mer utsatt enn andre og særlig høye tall finner vi i helse- og sosialsektoren.¹⁵ Det må være lett for arbeidstakere å si ifra om upassende oppførsel fra kunder og brukere, slik at arbeidsgiver kan iverksette konkrete tiltak. Ombudet mener det må gjøres en større kartlegging rundt kvinners arbeidsbetingelser, tilsvarende som er gjort av Arbeidsmiljøverket i Sverige i 2014.¹⁶ Dersom risikoer blir avdekket tidlig, kan arbeidsgiver iverksette tiltak som kan bøte på denne risikoen. Svært få av virksomhetene vi har kontrollert i forbindelse med oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten i perioden 2020-2023, dokumenterer hvordan arbeidsgiver jobber for å forebygge kjønnsbasert vold på arbeidsplassen. Det er urovekkende når vi vet at vold er et stort arbeidsmiljøproblem.

På mannsdominerte arbeidsplasser kan det handle om noe så banalt som at kvinnelige ansatte mangler tilgang på egne garderober og at arbeidsklær og utstyr er dårlig tilpasset kvinners kropp.

Forebygging av og håndtering av seksuell trakassering

En annen problematikk som ombudet har jobbet med knyttet til arbeidsmiljø er seksuell trakassering. Vi har hatt samarbeidsprosjekter med aktører som Forsvaret, Politiet og Fiskerinæringen etter avdekking av en grov ukultur og konstaterte tilfeller av seksuell trakassering på disse arbeidsplassene.

Likevel, med det økte søkelyset på temaet etter #metoo i 2017, har ikke forekomsten av seksuell trakassering i norsk arbeidsliv gått ned. En undersøkelse gjennomført av Kantar Public fra 2023 viste at 1 av 5 ansatte har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i en jobbsituasjon. Kvinner og unge er i større grad utsatt for seksuell trakassering.¹⁷ Denne utviklingen understreker viktigheten av å erkjenne at seksuell trakassering forsetter å være et alvorlig arbeidsmiljøproblem som må tas på alvor, ikke minst på grunn av belastningene dette kan ha for den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner plikter å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering. Sammen med

¹⁴ Ose, Solveig Osborg (2016): Sykefravær, HMS og inkludering, Gyldendal; Ose, Solveig Osborg og Hans Jacob Busch (2020): HMS i offentlig sektor. Gyldedal.

¹⁵ STAMI (2019) [Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning](#)

¹⁶ Svensk rapport viser dårligere arbeidsmiljø i kvinnedominerte jobber, E24-artikkel <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/kJveOX/svensk-rapport-daarlignere-arbeidsmiljoe-i-kvinnedominerte-jobber>

¹⁷ 1 av 5 utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobben: https://www.nrk.no/norge/rapport_-1-av-5-utsettes-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet-pa-jobben-1.16387100 og [Trakasseringsbarometer 2023](#)

Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet har LDO utarbeidet en digital veileder med seks tiltak for å forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen ([Sette strek](#)).¹⁸ Et av tiltakene understreker at arbeidsgivere må få tilstrekkelig kunnskap om sin rolle i å kartlegge risiko, gjennomføre tiltak og utarbeide rutiner for å forebygge og hindre trakassering på deres arbeidsplass. [Sette strek](#) er et nyttig verktøy som kan tas i bruk av flere arbeidsplasser.

Vold i nære relasjoner

Vi kan ikke snakke om kvinnehelse, uten å snakke om vold mot kvinner. 1 av 10 kvinner opplever partnervold og 1 av 5 kvinner blir voldtatt¹⁹. Dette har store konsekvenser for kvinners helse, og for likestillingen i Norge. Vold i nære relasjoner koster samfunnet nær 93 milliarder årlig²⁰. Forskning viser at voldsutsatte²¹:

- deltar mindre i arbeidslivet i forhold til samfunnet ellers
- oftere mister jobben sin
- oftere skifter jobb
- oftere har lavere inntekt
- oftere har deltidsarbeid
- oftere er langtidssykemeldt
- har økt risiko for uføretrygd

Voldsutsatte kvinner har lav livskvalitet sammenliknet med kvinner generelt²². Kvinner som er utsatt for vold i hjemmet og er i arbeid, har hyppigere og lengre sykefravær enn andre kvinner²³. Langtidssykemelding er ti ganger vanligere blant dem som utsettes for vold i hjemmet enn dem som utsettes for gatevold²⁴. Kvinner som har opplevd vold uføretrygdes oftere enn menn som har opplevd vold²⁵. Studier fra andre land, spesielt USA, viser at kvinner som er utsatt for fysisk eller psykisk vold i parrelasjonen, også ofte blir utsatt for handlinger fra partner som virker direkte og negativt inn på arbeidssituasjonen deres. Det kan handle om å bli nektet å søke jobb, å bli oppringt og forstyrret på jobb, eller å bli holdt våken om natten, slik at det blir vanskelig å utføre arbeid og plikter²⁶.

Et enkelt tiltak vi mener bør være på plass er at ledere/tillitsvalgte/verneombud får kompetanse på og tilgang til ressurser på hvordan de kan møte kvinnelige ansatte som står i en voldelig situasjon hjemme. Det vil også være fordelaktig at ledere kjenner til hjelpemiddelapparatet i kommunene.

¹⁸ Sette strek-verktøy: <https://ldo.no/sette-strek/>

¹⁹ Dale, M. T. G., Aakvaag, H. F., Strøm, I. F., Augusti, E. M., & Skauge, A. D. (2023). Omfang av vold og overgrep i den norske befolkningen. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. (Rapport 1). <https://www.nkvt.no/rapport/omfang-av-vold-og-overgrep-i-den-norske-befolkningen/>

²⁰ Menon Economics, 2023: [Samfunnskostnader av vold i nære relasjoner](#)

²¹ NAV, 2024: [Vold i nære relasjoner og menneskehandel](#)

²² Alsaker med flere, 2018: [Intimate partner violence associated with low quality of life - a cross-sectional study](#)

²³ NAV, 2024: [Vold i nære relasjoner og menneskehandel](#)

²⁴ Meld. St. 15 (2012-2013): [Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner](#) (s. 27)

²⁵ Eva Lassemo og Inger Sandanger, 2017: [Potentially traumatic events as predictors of disability pension: A 10-year follow-up study in Norway](#)

²⁶ NAPHA, 2016: [Vold fra partner hindrer kvinner i arbeidslivet](#)

4. Sørge for aktiv bruk av tilretteleggingsbestemmelsene etter likestilling- og diskrimineringsloven

Vi erfarer at det ikke er nok kjennskap til tilretteleggingsbestemmelsene etter likestillings- og diskrimineringsloven blant arbeidsgivere.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 regulerer retten til egnet individuell tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere. Kvinner rammes av andre type sykdommer enn menn²⁷, og vil derfor også kunne ha andre tilretteleggingsbehov. En slik type tilrettelegging vil kreve samarbeid hvor arbeidstaker har plikt til å medvirke og arbeidsgiver har en plikt å sette seg inn i arbeidstakers behov.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 23 omhandler retten til egnet individuell tilrettelegging i forbindelse med graviditet, både på arbeidsplassen, i arbeidsoppgaver, samt i ansettelsesprosesser. Enkle tilretteleggingstiltak kan redusere sykefraværet. Et godt eksempel på et tiltak som fungerte var da Aker sykehus for noen år tilbake begynte å bruke et lite merke på uniformen for å synliggjøre hvem av sykepleierne som ikke kunne gjennomføre tunge løft på grunn av graviditet.²⁸

Nybakte mødre tar dessuten kontakt med ombudets veiledningstjeneste fordi de ikke får tilrettelegging på arbeidsplassen i forbindelse med amming og ammepermisjon.

Ta gjerne kontakt dersom dere har spørsmål, eller om utvalget ønsker utdyping av noen av våre tiltak.

Vennlig hilsen

Bjørn Erik Thon
likestillings- og diskrimineringsombud

²⁷Forsatt et mysterium at disse sykdommene rammer flere kvinner enn menn, forskning.no(2020) <https://www.forskning.no/kjonn-og-samfunn-nasjonal-kompetansetjeneste-for-kvinnehelse-partner/fortsatt-et-mysterium-at-disse-sykdommene-rammer-flere-kvinner-enn-menn/1648995>

²⁸Idebanken: [Enkelt å få ned sykefraværet blant gravide](#), Akershus universitetssykehus

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

Vedlegg

Sjekkliste om graviditet og foreldrepermisjon