

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
postmottak@asd.dep.no
0030 OSLO

Vår ref.
25/1182 - 2

Deres ref

Dato
01.10.2025

Likestillings- og diskrimineringsombudets innspill til NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) 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. I dette høringssvaret vil vi begrense oss til å kommentere på og gi innspill til de deler av høringen som naturlig faller innunder vårt mandat og ansvarsområde.

Våre erfaringer

Hvert år får LDO inn omtrent 2400 henvendelser til vår veiledningstjeneste. Omtrent halvparten av disse sakene handler om diskriminering i arbeidslivet. Den største enkeltkategorien av disse sakene handler om diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, inkludert manglende tilrettelegging på grunn av graviditet og

amming. Vi får også regelmessige saker om seksuell trakassering i arbeidslivet. Alle disse temaene kan påvirke kvinners arbeidshelse.

Det er viktig å ha et interseksjonelt perspektiv på kvinners arbeidshelse når man skal iverksette tiltak. Kvinner er ikke bare kvinner, men har også ulike etnisiteter, funksjonsvariasjoner og kjønnsidentiteter. Forskning viser at transpersoner generelt har spesifikke utfordringer knyttet til både deltakelse og inkludering i norsk arbeidsliv.¹ Mange arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne opplever dessuten manglende tilrettelegging og fordommer. Det er lite forskning på om kvinner med nedsatt funksjonsevne har andre utfordringer i arbeidslivet enn menn med nedsatt funksjonsevne. Innvandrerkvinner befinner seg oftere i yrker der det kan være en risiko for å bli utsatt for trakassering og seksuell trakassering, og de jobber oftere ufrivillig deltid og har i større grad midlertidig ansettelsesforhold sammenliknet med resten av befolkningen.²

Våre innspill

Det er positivt at vi har fått et solid kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse og at vi har tallfestet konsekvensene av kvinners sykefravær. Vi vil takke utvalget for et grundig og omfattende arbeid. Ombudet vil trekke frem hva vi mener er de viktigste tiltakene i rapporten, og hvilken rolle vi mener Likestillings- og diskrimineringsombudet kan ta.

Nedenfor kommenterer vi nærmere tiltakene 1, 3, 16, 26, 37 og 38 under overskriftene 10.1 systematisk forebyggende og helsefremmende arbeid i virksomheten (tiltak 1 og 3), 10.4 nasjonale tiltak og verktøy som fremmer kvinnearbeidshelse (tiltak 16), 10.5 et arbeidsliv tilpasset kvinners livsfaser (tiltak 37) og 10.6 vold og overgrep utenfor arbeidet følges opp i virksomhetene (tiltak 38).

¹ AFI rapport (2024) «[Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig](#)»

² Senter for Vestlandsforskning (2024) «[Omsorgsarbeid, omsorgskrise og prekarisering: Inkludering av kvinner med innvandrarbakgrunn i arbeid i kommunale tenester](#)»

Tiltak 1: Styrke det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene med vekt på kvinners arbeidshelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter tiltaket rettet mot å styrke det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene, med vekt på kvinners arbeidshelse. Vi mener imidlertid at hvis man ser HMS-arbeidet i sammenheng med arbeidsgivers forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven, vil tiltaket bli ytterligere styrket. Arbeidet for å fremme likestilling, hindre diskriminering og å forebygge kjønnsbasert vold, seksuell trakassering og trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene, er viktige momenter i et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Aktivitetsplikten kan brukes for å jobbe mer systematisk med forebyggende arbeid med tanke på arbeidshelse. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven (Prop. 63L 2018-2019, s. 82, viser til Ot.prp.nr.77 (2000-2001), kap. 5.6.2.) er kjønnsbasert sykefravær nevnt som et forhold virksomhetene kan velge å rapportere på. Den typiske kjønnskjeve fordelingen av sykefravær der kvinner har høyere legemeldt sykefravær enn menn kan blant annet handle om at virksomheter ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til kvinners arbeidshelse og kvinnehelse. Ved for eksempel å implementere arbeid med overgangsalder og perimenopause i øvrig HMS-arbeid, kan arbeidsgivere bidra til å redusere sykefraværet i denne gruppen. Hvis HMS-arbeidet i større grad samordnes med arbeidet med aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26, mener vi at effekten av tiltakene på arbeidsplassen blir sterkere.

Videre ser vi at også andre forhold på arbeidsplassen viser en kopling mellom HMS-arbeid og forebyggende likestillingsarbeid. Det gjelder for eksempel individuell tilrettelegging for gravide arbeidstakere. Det kan være diskriminering hvis en gravid arbeidstaker ikke får nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen. Et av de andre punktene (s.197) utvalget anbefaler til virksomhetene handler om å sikre tilgang på arbeidsklær og arbeidstøy til kvinner. I vår veiledningstjeneste får vi med jevne mellomrom henvendelser fra kvinner i mannsdominerte næringer som ikke får tilpasset arbeidstøy. Riktig og tilpasset arbeidstøy bør være en naturlig del av HMS-arbeidet til virksomhetene.

Ombudet mener:

- Alle arbeidsplasser bør få opplæring i aktivitets- og redegjørelsesplikten og hvordan den kan brukes som et konkret verktøy til å hindre diskriminering og trakassering. Dette burde både ledere og tillitsvalgte kurses i. Her kan ombudet bidra.
- Det må være en sterkere kobling mellom HMS-arbeid og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dette gjelder særlig virksomhetens plikt til å jobbe forebyggende for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- HMS-arbeidet på arbeidsplasser må inkorporere spesifikke utfordringer knyttet til kvinners arbeidshelse. Det kan handle om alt fra tilpasset arbeidstøy til retningslinjer om hvordan arbeidsplassen møter kvinner som er sterkt plaget av overgangsalderen.

Tiltak 3: Forsvarlig arbeidsmiljø for kvinnelige arbeidstakere med innvandrerbakgrunn

Forskning viser at det er noen spesifikke utfordringer som kvinner med innvandrerbakgrunn opplever i norsk arbeidsliv.

Forskning fra Senter for omsorgsforskning (2025) viser at løsere tilknytning til arbeidslivet i form av midlertidighet og deltidsstillinger kan være med å påvirke helsen til denne gruppen negativt. Flere opplevelser av sammensatt diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet. Dette vet vi særlig kan være en utfordring i helsesektoren.³ Det er mindre kjennskap til rettigheter i forbindelse med et arbeidsforhold, samt lavere organisasjonsgrad blant denne gruppen. Innvandrere er overrepresentert i næringer med lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning.⁴

Ombudet mener:

³ Tidsskrift for omsorgsforskning Vol 8, utg.2 (2022) [Hvem er den svake part? Om ledere og ansattes håndtering av trakassering, diskriminering og rasisme på sykehjem](#)

⁴ FAFO-notat: Ødegård og Nergaard (2022) [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021](#)

- Rettighetsinformasjonstiltak, som for eksempel JURK, Jusshjelpa i Nord-Norge og tilsvarende organisasjoner, burde styrkes for å gi denne gruppen kvinner mer kunnskap om sine rettigheter i arbeidslivet.
- Arbeidsgivere og ansattes representanter, herunder tillitsvalgte og verneombud bør rette mer oppmerksomhet mot denne gruppen arbeidstakere i sitt arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Tiltak 16: Nasjonal arbeidsmiljøstrategi

Ombudet støtter tiltaket om utarbeidelse av en nasjonal arbeidsmiljøstrategi, med kvinners arbeidshelse som ett av satsningsområdene. På samme måte som under tiltak 1, mener vi at tiltaket vil ha styrket seg hvis man ser arbeidsmiljøstrategien i sammenheng med arbeidslivets forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidet for å hindre diskriminering og å forebygge kjønnsbasert vold, seksuell trakassering og trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene, er viktige momenter i et godt psykososialt arbeidsmiljø. Dessuten har det også betydning for arbeidstakere at de får egnet individuell tilrettelegging ved graviditet og nedsatt funksjonsevne, og at det legges til rette for at det er mulig kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser. Etter vår vurdering er dette temaer som det er naturlig å finne plass til i en nasjonal arbeidsmiljøstrategi.

Ombudet mener:

- Det er positivt med en nasjonal arbeidsmiljøstrategi, og ombudet deltar gjerne i dette arbeidet.

Tiltak 26: Forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering i arbeidslivet

Utredningen forklarer at det er i de kvinneedominerte næringene, hvor det er utstrakt grad av direkte samhandling med pasienter, elever, kunder og klienter, at det er høyest forekomst av vold og trusler. I tillegg vet vi at generelt sett er det mer vanlig at kvinner, sammenlignet med menn, utsettes for vold, trusler og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har sammen med Arbeidstilsynet og partene i overnattings- og serveringsbransjen, utarbeidet en veiledning om hvordan man kan forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen (*Sammen setter vi strek for seksuell trakassering*⁵). I flere år har ombudet, både i samarbeid med Arbeidstilsynet og på egenhånd, holdt en rekke kurs om temaet.

Likestillings – og diskrimineringsloven § 13, sjette ledd pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å forebygge og søke og hindre trakassering og seksuell trakassering. Dette viser enda en gang den nære sammenhengen mellom likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven, og det er mye å vinne på å samordne arbeidet som gjøres på dette området.

Ombudet mener:

- Norske arbeidsgivere må kjenne til og etterleve sine plikter etter likestillings- og diskrimineringslovens §§ 13 og 26, og se disse bestemmelsene i sammenheng med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
- Norske arbeidsgivere burde bruke sette-strek-verktøyet i sitt forebyggende arbeid på helse- miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Tiltak 37: Spre kunnskap om aktivitets- og redegjørelsesplikten som verktøy for styrking av kvinners arbeidsmiljø.

Likestillings – og diskrimineringsombudet er et kompetanseorgan for hvordan virksomheter kan utforme et godt arbeid på egen arbeidsplass for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

NOU'en foreslår å styrke arbeidet med formidling og opplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten på arbeidsmiljørelaterte områder, som tilrettelegging for gravide, innsats mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er bra. Samtidig mener vi at arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt ikke bare er avgrenset til disse problemstillingene, men også kan romme flere problemstillinger som dukker opp i arbeidsmiljøet, som for eksempel

⁵ [Sammen setter vi strek for seksuell trakassering](#), digitalt verktøy, LDO sine nettsider

foreldrepermisjon, amming og plager ved overgangsalder. Det kan også gjelde kvinnehelseutfordringer slik som PMDD, endometriose og migrene.

På oppdrag for ombudet, utarbeidet Arbeidsforskningsinstituttet en forskningsrapport i 2021 om forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling blant foreldre i arbeidslivet.⁶ Forskerne fant blant annet at forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet nærmest er uendret fra 2014 til 2021. Fordi diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon fremdeles er en utfordring i arbeidslivet, har ombudet utviklet en sjekkliste for arbeidsgivere. Den handler om å få på plass rutiner som vil redusere risikoen for diskriminering av gravide og ansatte i foreldrepermisjon.⁷ Vi jobber også med veiledning rundt retten til ammefri.⁸ Her har ombudet vært i dialog med Helsedirektoratet om hvordan vi kan gjøre regelverket rundt ammefri bedre kjent for norske arbeidsgivere. I tillegg vet vi at IVF-behandlinger også er normalt og må i større grad tilrettelegges for. Dette berører tiltak 32, 34 og 35. Vi støtter disse tiltakene, og bidrar gjerne i videre arbeid. Dette er noe LDO har mye kompetanse på, og erfaring fra vår veiledningstjeneste.

I Storbritannia er nå overgangsalderen inkorporert og anerkjent som et kjernetema for kjønnslikestilling og *workplace well-being* i den britiske *employment rights bill* (tilsvarende arbeidsmiljøloven). Fra 2027 pålegger den britiske virksomheter å legge en plan for oppfølging av og rapportering om hvordan virksomheten arbeider med overgangsalderen blant sine ansatte⁹. Dette kan være til inspirasjon for arbeidet som nå skal starte her i Norge. Etter ombudets vurdering inngår det å jobbe for god arbeidshelse for kvinner og menn i arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt. Myndighetene bør likevel vurdere om arbeidshelse i et kjønnsperspektiv bør nevnes eksplisitt i ldl §§ 26 og 26a, slik at dette tydeliggjøres for arbeidsgivere. Det finnes også gode nasjonale eksempler til etterfølgelse, f.eks. veilederen om

⁶ AFI-rapport, 2021 [Diskriminering av foreldre i arbeidslivet – forekomst og erfaringer med negativ forskjellsbehandling](#)

⁷ Sjekkliste for arbeidsgivere ifm. graviditet og foreldrepermisjon, [digital ressurs på LDO sine nettsider](#)

⁸ Arbeidstilsynet: [Om ammefri](#)

⁹ Menopause Action Plans: The facts are clear – do not wait to take action, [Menopause Friendly UK nettside](#)

overgangsalderen Bergen kommune har utviklet i samarbeid med KLAR-prosjektet ved Universitet i Bergen¹⁰. Det blir også utviklet en egen ISO-standard til arbeidsgivere om menstruasjon og overgangsalder på arbeidsplassen.¹¹ Her er det flere gode kilder til inspirasjon for en nasjonal veileder på hvordan arbeidsgiver kan sikre en god og åpen dialog om akkurat denne livsfasen og hva som skal til for å tilrettelegge i periodene for kvinner som opplever moderate til sterke plager ved overgangsalderen.

En undersøkelse gjort av HR-Norge i 2023 viser at 80 prosent av alle kvinner ikke har en åpen dialog med sin arbeidsgiver om sine utfordringer knyttet til kvinnehelse.¹² Da kan det bli vanskelig å få tak på hvordan arbeidslivet sammen skal løfte og løse utfordringene. Det blir derfor viktig at arbeidsgivere i samarbeid med ansattes representanter er med på å skape en kultur der det å normalisere kvinnehelsetilstander er en naturlig del av hvordan virksomhetene jobber med aktivitets- og redegjørelsesplikten på arbeidsplassen.

Ombudet mener:

- At aktivitets- og redegjørelsesplikten er et godt rammeverk for alle virksomheter som vil jobbe systematisk med kvinners arbeidshelse og kvinners livsfaser.
- Myndighetene bør videreutvikle, samordne og spre informasjon om veiledningsmateriellet som allerede finnes. Ombudet deler gjerne erfaringer fra arbeidet med å forebygge diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, og hvordan kvinners livsfaser kan inkorporeres i en arbeidsgiverpolitikk.
- Det burde vurderes om det skal være et eget rapporteringskrav for hvordan virksomheter jobber med kvinners arbeidshelse, da dette kan skjerpe

¹⁰ Bergen kommune, 2025 [Veileder for ansatte og ledere i forbindelse med overgangsalder](#)

¹¹ ISO standard, 2025 ISO/DIS 45010 Occupational health and safety management – [Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guidance](#)

¹² HR-Norge, 2023 [Kvinnehelse på arbeidsplassen](#),

oppmerksomheten på tema. Å rapportere på kjønnsdelt sykefravær er i dag frivillig etter ARP¹³.

- Aktører i arbeidslivet bør etablere nettverk på tvers av privat og offentlig sektor når det gjelder kvinners arbeidshelse, der man kan dele *best practices* og diskutere utfordringer og løsninger sammen. Her kan ombudet gjerne bidra.

Tiltak 38 Etablere et kompetansetilbud for arbeidslivet om vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er et alvorlig samfunnsproblem. Forskning viser at kvinner i langt større grad enn menn er utsatt for vold i nære relasjoner, og da særlig den grove volden og partnerdrap. Spesielt viktig er det at utvalget har sett på kvinners arbeidshelse i forbindelse med det å være utsatt for vold i nære relasjoner, og at det løftes et kompetansetilbud for arbeidslivet om vold i nære relasjoner. Kvinner er overrepresentert når det gjelder vold og overgrep.¹⁴ Maktovergrep av fysisk og psykisk art skaper uhelse.

Det at arbeidsgivere og apparatet ved arbeidsplassen er rigget til å støtte den enkelte arbeidstaker som står i en meget utfordrende situasjon privat er viktig. Blant annet er det viktig å skape forståelse for hvordan denne situasjonen kan påvirke arbeidsforholdet.

Ombudet mener følgende tiltak burde stå sentralt i et slikt kompetansetilbud:

- Tiltakskort for vold i nære relasjoner¹⁵ er et verktøy eller en veiledning som gir informasjon og råd om hvordan man kan se, spørre og handle i møte med en voldsutsatt. Dette bør være en tilgjengelig ressurs på norske arbeidsplasser, som arbeidsgivere burde bruke og kjenne til.

¹³ [Prop. 63L \(2018-2019\)](#), s. 82, viser til [Ot.prp.nr.77 \(2000-2001\)](#), kap. 5.6.2

¹⁴ FHI faktahelserapporten, 2020, [Vold og seksuelle overgrep](#)

¹⁵ [Tiltakskort digital versjon](#) fra Taushet tar liv sine nettsider

- Arbeidsgivere må etablere gode rutiner for å sikre tilrettelegging for voldsutsatte og avdekke behov, som f.eks. i en reetableringsfase på å avdekke i hvilken grad den ansatte har behov for tilrettelegging.
- Verneombud og tillitsvalgte må ha en sentral rolle i dette arbeidet og må sikres opplæring.
- Det er viktig at alle arbeidsgivere kjenner til avvergingsplikten etter straffeloven § 196.

Avslutning

I arbeidet for et godt arbeidsmiljø, er det mye overlapp mellom arbeidet for en likestilt arbeidsplass uten diskriminering og en arbeidsplass med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Ombudet vil også avslutningsvis understreke viktigheten av å se disse to regelsettene i hhv likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven i sammenheng, og å samordne arbeidslivets innstas på disse områdene. Nå handler det om å få tiltakene ut i praksis.

Likestillings- og diskrimineringsombudet bidrar gjerne med vår kompetanse i et slikt arbeid.

Vennlig hilsen

Bjørn Erik Thon

likestillings- og diskrimineringsombud

Ann-Helen R. Hopland
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.