

Høringsinnspill til Representantforslag om å kutte sykefravær, ikke sykelønn

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er til for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, fagforeningsmedlemskap og politisk syn. Vi veileder om lovverket, kontrollerer arbeidsgivers og myndigheters likestillingsarbeid, fører tilsyn med FNs diskrimineringskonvensjoner og er aktive pådrivere for likestilling.

Manglende kunnskap om kjønnsforskjeller i helse og sykdom kan lede til ulikhet i tjenestetilbud, forsinket diagnose og mangelfull behandling og omsorg. Dette kan igjen resultere i ulik deltakelse i arbeidslivet og i samfunnet ellers. Vi har et kjønnsdelt sykefravær. Dette er et likestillingsproblem.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)¹ for arbeidsgivere pålegger alle norske virksomheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal øke bevisstheten om likestilling, slik at personalpolitikken blir bedre tilpasset en mangfoldig arbeidsstyrke. Ombudet har ansvar for veiledning og oppfølging av denne plikten. Vi har tidligere gitt våre innspill² til NOU 2025:5 som ser på kvinners arbeidshelse og mener arbeidet med kvinners arbeidshelse kan inngå i arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Til forslag 1: Stortinget ber regjeringen fremme forslag om nødvendige endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer tydelige og obligatoriske krav til dokumentert HMS(helse, miljø og sikkerhet)-opplæring for ledere med personalansvar, og komme tilbake til Stortinget innen november 2026.

Etter Arbeidsmiljøloven (AML) § 3-5 skal arbeidsgiver gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. Arbeidsgiver er også ansvarlig for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll

¹ LDO sine hjemmesider: Om aktivitets- og redegjørelsesplikten <https://ldo.no/bli-betre-pa-likestilling-og-mangfald/aktivitets-og-redegjorelsesplikt/>

² LDO høringssvar til NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse <https://ldo.no/content/uploads/2025/10/Likestillings-og-diskrimineringsombudets-innspill-til-NOU-2025-5-Kvinnens-arbeidshelse.pdf>

med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte (jf AML 3-2 første ledd bokstav b), Det finnes i dag ikke ytterligere krav til hvem som skal forestå opplæringen eller hvordan opplæringen skal gjennomføres.

Arbeidstilsynets veileder trekker frem at opplæringen skal gi arbeidsgiver kunnskap om hvordan det i virksomheten skal arbeides for et inkluderende arbeidsliv, blant annet viktigheten av å:

- Tilrettelegge for arbeidstakere slik at de bevarer sin helse og arbeidsevne.
- Tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og arbeidstakere med funksjonshemming.
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Iverksette tiltak for å hindre utstøting av arbeidstakere.

Kvinner har i dag høyere legemeldt sykefravær enn menn. Det kan blant annet handle om at virksomheter ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til kvinners arbeidshelse og kvinnehelse. NOU 2025:5 om kvinners arbeidshelse foreslo å styrke HMS-arbeidet i virksomhetene med vekt på kvinners arbeidshelse. LDO støttet dette forslaget og ønsker å benytte anledningen til å understreke at ledere med personalansvar også bør ha kjennskap til spesifikke utfordringer når det kommer til kvinners arbeidshelse.

Disse utfordringene kan handle om for eksempel tilpasset arbeidstøy og retningslinjer om hvordan arbeidsplassen møter kvinner som er sterkt plaget av overgangsalderen. Her kan virksomheter blant annet hente inspirasjon fra Bergen kommune som har utviklet en egen veileder på overgangsalderen.³

Den konkretiserte aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 andre ledd, legger opp til et arbeid i fire trinn: en plikt til å gjøre risikovurderinger, plikt til å analysere årsaker, plikt til å iverksette tiltak og plikt til å evaluere tiltakene som er iverksatt for å se om målene som er satt er oppnådd. Hvis HMS-arbeidet også ivaretar kvinners arbeidshelse og 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. Det bør derfor vurderes om kjennskap til ARP bør gå inn som et krav i en tydeligere spesifisert HMS-opplæring av ledere.

³ Bergen kommune sin veileder for ansatte og ledere i forbindelse med overgangsalder: <https://www.bergen.kommune.no/api/rest/filer/V65625529>

Til forslag 3: Stortinget ber regjeringen følge opp kvinnearbeidshelseutvalgets anbefaling om en nasjonal arbeidsmiljøstrategi der kvinnearbeidshelse er en del av satsingen, og komme tilbake til Stortinget med dette i løpet av 2026.

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 blir styrket ved å se 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 avgjørende for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Videre er det viktig at arbeidstakere får egnet individuell tilrettelegging ved graviditet og nedsatt funksjonsevne, og at det legges til rette for å kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser. Etter vår vurdering bør disse temaene inngå i en nasjonal arbeidsmiljøstrategi. Dette arbeidet haster det å komme i gang med og det å involvere arbeidslivets parter og eksperter på ulike deler av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet står veldig sentralt. Likestillings- og diskrimineringsombudet bidrar gjerne med vår kompetanse.

Sendt inn 09.03.2026