

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vår ref.:

Deres ref.:

Dato:

MKF

30. September 2025

Teknas innspill NOU 2025: 5 – Kvinners arbeidshelse

Tekna er fagforeningen for 116 000 naturvitere, teknologer og studenter. Våre medlemmer har høyere utdanning og representerer viktige kunnskapsmiljøer i Norge. Våre medlemmer bidrar med kunnskap, forskning og teknologi til en mer bærekraftig verden.

Tekna takker for muligheten til å gi innspill til «NOU 2025:5 – Kvinners arbeidshelse: Kunnskap og tiltak». Utvalget har levert en grundig og viktig rapport om et tema som i altfor lang tid har vært underbelyst. Vi vil særlig berømme utvalget for å ta et helhetlig blikk på kvinners arbeidshelse, med konkrete og kunnskapsbaserte anbefalinger som gir et godt grunnlag for handling. For oss som arbeidstakerorganisasjon er det avgjørende at kvinners arbeidshelse ikke reduseres til et individuelt ansvar, men løftes som en del av et systematisk og forebyggende arbeidsmiljøarbeid i alle sektorer. Derfor er det viktig at det også legges en strategi for å følge opp de foreslåtte tiltakene, med en tydelig plassering av ansvar.

Forebygging og tidlig innsats

Tekna mener at forebygging av sykdom må prioriteres. Tekna anbefaler systematiske, lavterskeltiltak som fanger opp problemer tidlig: faste helsefremmende samtaler i arbeidsmiljøarbeidet, opplæring av tillitsvalgte, rask tilgang til bedriftshelsetjeneste/psykolog, og tidlig tilrettelegging før sykefravær oppstår. Tekna mener at målet må være å fjerne barrierer før de fører til vedvarende helseutfordringer og langtidsfravær.

Opplæring av tillitsvalgte og ledelse

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg spiller en nøkkelrolle i å forebygge sykefravær ved å fange opp tidlige signaler, være brobygger mellom ansatte og ledelse, og bidra til et systematisk HMS-arbeid. For å lykkes med dette må både ledelse, verneombud og

arbeidsmiljøutvalg, sammen med de tillitsvalgte, få opplæring i hvordan livsfaser, kjønnsforskjeller og psykososiale belastninger påvirker arbeidsmiljøet, slik at de kan samarbeide bedre om forebyggende tiltak.»

Bedre livsfasepolitikk

Fordelt på alder og kjønn er det størst vekst i sykefraværet blant kvinner 35-39 år, mens det høyeste legemeldte sykefraværet var blant kvinner i aldersgruppen 30-34 år. Hele 7,4 prosent av de avtalte dagsverkene i denne gruppen gikk tapt som følge av sykefravær, ifølge NAVs årsrapport av 2024. Tekna mener at dette er en svært alvorlig utvikling.

Tekna deler bekymringen for at norsk arbeidsliv i liten grad er tilpasset det faktum at kvinners helse og risiko for sykefravær og frafall varierer betydelig gjennom ulike livsfaser. Utvalget konkluderer med at dette er en oversett dimensjon i arbeidsmiljøpolitikken, som må løftes fram og systematiseres.

Muligheten til å delta i arbeidslivet på like vilkår handler både om å være til stede og om å ha tilgang på de samme mulighetene, selv når man midlertidig er borte. Arbeidslivet må derfor tilpasses den enkelte arbeidstaker, slik at fravær i småbarnsfasen, under sykdom eller i andre livsfaser ikke får uforholdsmessig store konsekvenser for karriereutvikling. Under koronapandemien ble til eksempel skjevhetene tydelige blant forskere: mange menn økte sin vitenskapelige produksjon, mens andelen artikler skrevet av kvinner sank¹. Dette viser hvordan ulik tilgang til å utføre kjerneoppgaver kan forsterke kjønnsforskjeller. For å unngå slike effekter fremover må arbeidsgivere og myndigheter legge til rette for systemer som ivaretar kontinuitet og sikrer at alle arbeidstakere har reell tilgang til utviklingsmuligheter, også når livssituasjonen gir midlertidige avbrudd.

Mannsutvalgets rapport fra 2024 pekte på at menn og kvinner har ulike rammer for å få til balanse mellom arbeid og familieliv. Innsats for økt likestilling i arbeidslivet har hovedsakelig vært rettet mot kvinnedominerte bransjer og kvinners mangel på likestilling, og det er lite systematisk kunnskap om hvordan mannsdominerte bransjer tilrettelegger for balanse mellom arbeid og familie. Et tiltak i regjeringens likestillingsstrategi (2025–2030) er å etablere et trepartssamarbeid for å bedre balansen mellom arbeid og familie i mannsdominerte og kvinnedominerte bransjer. Tekna mener at utvalgenes funn understreker viktigheten av at dette arbeidet må prioriteres.

Tekna støtter utvalgets anbefalinger om å utvikle veiledningsmaterieell om kvinners ulike livsfaser, slik som overgangsalderen og svangerskap. Bedre rutiner og mer kunnskap om hvordan norske virksomheter kan tilrettelegge for ansatte i ulike livsfaser vil være viktig. HMS-arbeidet må i større grad favne de biologiske kjønnsforskjellene, og livsfasehensyn bør inngå i dette arbeidet. Videre mener Tekna at det er behov for

¹ <https://www.khrono.no/pandemien-har-spist-av-tid-til-forskning-noen-har-mistet-mer-tid-enn-andre-gjett-hvem/551647>

mer kunnskap om hvordan livsfaser påvirker frafall og helse, slik at arbeidsgivere i større grad kan følge opp og tilby livsfaseorienterte tiltak.

Tekna mener at det er behov for mer kunnskap om hvordan livsfaser påvirker frafall og helse, slik at arbeidsgivere i større grad kan følge opp og tilby livsfaseorienterte tiltak.

Styrking av forskning

Tekna støtter utvalgets forslag om å etablere en samlet og koordinert forskningssatsing på kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse og helserelatert tilknytning til arbeid med 250 millioner kroner over 10 år.

Tekna støtter at midlene foreslås langsiktig via Forskningsrådet, og at øvrige kunnskapshevende tiltak følges opp av relevante myndigheter. Tekna er samtidig opptatt av at forskningen skal skje i samarbeid med arbeidslivsaktører og inkludere forskerutdanning for å bygge kapasitet

Kroniske tilstander

Kvinner rammes uforholdsmessig ofte av langvarige tilstander. Tekna støtter derfor målrettet innsats for tidlig diagnostikk, raskere henvisningsløp og oppdaterte behandlingsforløp tett koblet på arbeidsplassens tilrettelegging, slik at kvinner som er rammet av kroniske sykdommer kan ivareta og opprettholde sin arbeidsevne.

Data og dokumentasjon:

Tekna støtter utvalgets forslag om å bygge opp et styrket data- og dokumentasjonsgrunnlag med bedre registerkoblinger. Det er et problem at vi i dag vet for lite om hvilken andel av sykefraværet som er arbeidsrelatert. Tekna støtter målet om bedre omfang, kvalitet og tilgang til data for analyse, styring og regelverksutvikling.

Mentor- og støtteordninger for kvinner i mannsdominerte fagmiljøer

Tekna støtter utvalgets vurdering om mentorordninger som et viktig virkemiddel for å styrke kvinners helse og ståsted i arbeidslivet. Vår egen erfaring viser at mentorordninger på arbeidsplassen, på tvers av både alder og kjønn, kan skape trygghet og tilhørighet på arbeidsplassen og forebygge utbrenthet og redusere sykefravær og frafall.

Kjønnsrelatert uføretrygd

Yrker innen realfag og sivilingeniørfelt er underrepresentert blant nye uføre, men for menn er underrepresentasjonen mye tydeligere (–3,6 %) enn for kvinner (–0,4 %). Dette tyder på at menn i disse yrkene nesten helt unngår å bli uføre. Kvinner i samme yrkeskategori har nesten samme risiko for uførhet som den generelle kvinnebefolkningen. Dette tyder på at helsebelastningene, tilretteleggingen eller kulturen i yrket treffer kvinner annerledes – selv i fag der man forventer lav fysisk

belastning og høy grad av fleksibilitet. Dette funnet understreker viktigheten av å få på plass tiltak som tar hensyn til de biologiske forskjellene mellom kvinner og menn.

Tekna mener at dette er et ansvar som bør utløse målrettede tiltak på både systemnivå, arbeidsgivernivå og politisk nivå. Arbeidslivet må i større grad være oppmerksom på denne kjønnsforskjellen, og tilrettelegge for dette.

Tekna mener at IA-arbeidet også må rettes mot høykompetanseyrker, og evne å fange opp emosjonelle belastninger, lav grad av inkludering, skjult overtid og høy arbeidsbelastning.

Arbeidsmiljøstrategi

Til sammen mener Tekna at utvalgets funn krever at vi utvider forståelsen av belastning til å omfatte psykososiale og kjønnsrelaterte faktorer, og iverksetter tiltak for å sikre at også kvinner med høy utdanning ikke blir uføre.

Tekna støtter utvalgets forslag om en nasjonal arbeidsmiljøstrategi, der kvinners arbeidshelse inngår som et prioritert satsingsområde. En slik strategi bør ha tydelige mål, sette fokus både på risikofaktorer og helsefremmende tiltak, og bidra til å redusere sykefravær og frafall. Strategien må utformes i tett samarbeid med partene i arbeidslivet og bygge på eksisterende kunnskapsressurser som Arbeidsmiljøportalen og Idébanken.

Tekna støtter utvalgets forslag om å utarbeide en nasjonal arbeidsmiljøstrategi for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø.

Med vennlig hilsen



Sonja Lovise Berg
konstituert generalsekretær