

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Deres referanse:  
Vår referanse: 25/00010-213  
Vår dato: 01.10.2025



Fellesorganisasjonen (FO)  
Mariboegs gate 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
+47 919 19 916

E-post:  
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:  
9001.08.71394

Org.nr:  
870 953 852 MVA

fo.no

## FOs innspill på høring av NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse: Kunnskap og tiltak

*FO er fagforeningen for sosialarbeidere, og vi organiserer ca 38000 barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.*

FO mener NOU 2025:5 er et viktig og grundig arbeid som retter et nødvendig søkelys på kvinners arbeidshelse – et område som altfor lenge har vært preget av kunnskapsmangel, usynliggjøring og lite tilrettelagte rammer. Det er alvorlig at kvinners utfordringer i arbeidslivet i stor grad har blitt forstått gjennom et kjønnsnøytralt, eller i praksis mandsorientert, perspektiv. Utvalgets arbeid er derfor avgjørende for å anerkjenne og synliggjøre de særegne belastningene som preger kvinnedominerte yrker.

FO organiserer ansatte i flere av de tjenestene hvor slike belastninger er mest fremtredende – særlig innen helse- og omsorgstjenester, barnevern og NAV. Dette er sektorer som kjennetegnes av høye emosjonelle krav, omfattende relasjonsarbeid og et stort ansvar i møte med mennesker i sårbare og krevende livssituasjoner. FO mener det er nødvendig at emosjonelle og psykososiale belastningene anerkjennes som reelle arbeidsmiljøfaktorer. Vi er derfor fornøyde med endringene som er gjort i arbeidsmiljøloven, og spesielt tydeliggjøringen av arbeidsgivers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø. Det må sikres at de nye lovbestemmelsene følges opp, og bidrar til konkrete tiltak på den enkelte arbeidsplass for å sikre ansatte et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. Dette kan gjøres gjennom tilsyn, evt. gjennom evaluering av virkningene av endringene eller annen forskning.

Kort oppsummert anbefaler vi:

- Styrking av HMS-arbeid i kvinnedominerte yrker, med større fokus på emosjonelle belastninger og tydeligere rutiner for håndtering av varsling.
- Styrking av grunnbemanning i velferdstjenestene
- Trygge arbeidstidsordninger med rom for fleksible løsninger gjennom et godt trepartssamarbeid
- Mer systematisk arbeidet for å motvirke vold og trusler

- Sikre mer systematisk veiledning for ansatte og ledere i kvinnedominerte yrker
- Nasjonal strategi for kvinners arbeidshelse med tydelig og forpliktende ansvarlinjer, tidsplan og finansiering
- Styrk bruken av Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Våre innspill til kapittel 10 bygger på FOs politikk og verdigrunnlag, og innspill fra tillitsvalgte og medlemmer. Vi vil først gi noen overordnede kommentarer til kapittelet, blant annet knyttet til kjønn og sosial ulikhet, samt om kunnskap, statistikk og forskning. Deretter vil vi kommentere noen av de foreslåtte tiltakene.

### **Overordnet kommentar til kapittel 10**

FO støtter utvalgets vektlegging av systematisk, kunnskapsbasert og sektorrettet forebygging, slik det fremkommer i kapittel 10. Vi mener det er avgjørende at tiltakene ses i sammenheng med strukturelle forhold som likestilling, lønnsnivå, organisering og samfunnsroller – og at innsatsen mot helseskadelige arbeidsmiljøforhold rettes mot de underliggende årsakene, ikke bare individnivået.

NOU 2025:5 representerer etter FOs syn et viktig kunnskapsløft for kvinners arbeidshelse. Utvalgets arbeid bidrar til å synliggjøre hvordan kjønn, helse og strukturelle faktorer i arbeidslivet henger tett sammen – et område som hittil har vært underbelyst. Samtidig mener vi at kapittel 10 ikke fullt ut fanger bredden og kompleksiteten i utfordringsbildet. FO anbefaler derfor at disse tiltakene vurderes i det videre arbeidet:

- Krav til forsvarlig grunnbemanning og faglighet i velferdstjenestene, særlig i kvinnedominerte yrker der systematisk underbemanning utgjør en helserisiko.
- Styrkede HMS-tiltak for arbeid i brukeres hjem, hjemmetjenester og på hjemmekontor, inkludert krav til risikovurdering, tilrettelegging og dokumentasjon.
- Tiltak mot diskriminering og utenforskap, med særlig fokus på minoritetskvinnens rettigheter, rekruttering og inkludering i arbeidslivet, behov for språkstøtte og vern mot strukturell forskjellsbehandling.

### **Kjønn og sosial ulikhet**

FO mener det er bra at NOU 2025:5 synliggjør hvordan sosial ulikhet påvirker kvinners arbeidshelse. Kvinner med lav inntekt og utdanning har ofte begrenset innflytelse over arbeidshverdagen, jobber under høy belastning og har liten tilgang til fleksible ordninger. Dette øker risikoen for dårlig helse og tidlig utstøting fra arbeidslivet. Vi ønsker også å påpeke at generelle tiltak uten tilpasning til ulikhet i faktisk handlingsrom, risikerer å forsterke forskjeller snarere enn å utjevne dem. For eksempel minoritetskvinner, som ofte kan møte usynlig eller direkte diskriminering som arbeidssøkere. Mange havner i de tyngste og minst fleksible jobbene – eller får ikke innpass i arbeidslivet i det hele tatt.

### **Kunnskap, statistikk og forskning**

FO støtter anbefalingene i NOU 2025:5 om å styrke forskning på kvinners arbeidshelse. Det er særlig behov for økt kunnskap om kombinasjonseffekter – hvordan psykososiale, emosjonelle og fysiske belastninger virker sammen, og hvordan faktorer som kjønn, sosial ulikhet og omsorgsansvar påvirker kvinners helse og arbeidstilknytning over tid.

Samtidig mener FO at mer forskning alene ikke er tilstrekkelig. Mange av utfordringene NOU-en peker på, er allerede godt dokumentert gjennom blant annet rapporter fra STAMI, SINTEF og Vista Analyse. Det som mangler, er tydelige ansvarlinjer og forpliktelser knyttet til implementering av kunnskapen i politikk, ledelse og praksisfeltet.

FO anbefaler derfor at kjønnsperspektiv forankres i HMS-arbeid, i lederopplæring og i relevante utdanninger knyttet til helse- og sosialtjenester, oppvekstarenaer og offentlig forvaltning. I tillegg bør det etableres systematisk og kjønnsdelt statistikk som gjør det mulig å følge utviklingen i arbeidsmiljø, helse m.m. over tid.

FO mener at forskning på emosjonelle belastninger i kvinnedominerte yrker må prioriteres som en del av det nasjonale kunnskapsløftet. Det er nødvendig å utvikle metoder og datagrunnlag som synliggjør hvordan slike belastninger påvirker helse, arbeidsevne og tjenestekvalitet – og hvordan de best kan forebygges. Dette vil gi grunnlag for bedre politikktutforming og mer treffsikre tiltak, og bør inngå som en fast del av nasjonal styring og oppfølging.

### **Tiltak 1 – Styrke systematisk HMS-arbeidet med vekt på kvinners arbeidshelse**

FO støtter tiltak 1 i NOU 2025:5 og mener det er avgjørende at systematisk HMS-arbeid i større grad reflekterer og ivaretar de arbeidsmiljøutfordringene som særlig preger kvinnedominerte yrker. Vi mener at psykososiale og emosjonelle belastninger ikke har blitt tatt på tilstrekkelig alvor i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, til tross for at disse risikofaktorene er blant de vanligste årsakene til sykefravær og frafall i velferdsyrkene.

Vi støtter at virksomhetene får et tydelig ansvar for å gjennomføre risikovurderinger og kartlegginger som tar utgangspunkt i konkrete, bransjespesifikke forhold – som emosjonelle krav, ergonomiske belastninger, rollekonflikter og lav grad av autonomi. Vold og trusler må også inkluderes i disse kartleggingene og risikovurderingene. Alt dette er sentrale belastninger i helse- og omsorgstjenestene, barnevernet og NAV, hvor mange av FOs medlemmer arbeider.

Det er avgjørende at psykososiale forhold integreres fullt ut i det systematiske HMS-arbeidet, på lik linje med fysiske og kjemiske risikofaktorer. Vernerunder, arbeidsmiljøundersøkelser og tilhørende handlingsplaner må inkludere spørsmål og indikatorer som belyser emosjonell belastning, relasjonelle krav, etisk stress og organisatoriske forhold som kan påvirke de ansattes helse og sikkerhet. Arbeidsgivere må derfor utarbeide tydelige rutiner og tiltak for oppfølging av emosjonelle krav, herunder kollegastøtte, faglig veiledning, debrief og oppfølging etter krevende hendelser. Slike tiltak må inngå som en fast og obligatorisk del av det systematiske HMS-arbeidet. I tillegg må arbeidet med å forebygge og håndtere vold, trusler og trakassering styrkes. Arbeidsgiver skal i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte utvikle forpliktende handlingsplaner og varslingsrutiner, samt iverksette forebyggende og beskyttende tiltak i arbeidssituasjoner der ansatte kan utsettes for fare i møte med brukere.

For at tiltaket skal virke etter hensikten, er det avgjørende at tillitsvalgte og verneombud involveres i hele prosessen, fra planlegging til oppfølging. Partssamarbeidet må ikke være symbolsk, men gi reell innflytelse på hvordan HMS-arbeidet utformes og praktiseres lokalt. Vi vil understreke at et styrket og systematisk HMS-arbeid ikke må begrenses til dokumentasjon og kartlegging, men føre til konkrete forbedringer i arbeidsmiljøet. Tiltaket må derfor ses i sammenheng med andre tiltak i NOU-en, og forankres i en nasjonal strategi for kvinners arbeidshelse (jf. tiltak 16).

### **Tiltak 6 – Arbeidstidsordninger som fremmer helse og heltid**

FO ønsker også understreke betydningen av samarbeid og medbestemmelse for ansatte i spørsmål om arbeidstidsordninger generelt. Arbeidstid og arbeidstidsordninger har stor betydning for den enkeltes helse, men også for kvaliteten i tjenestene og arbeidsmiljøet. Ansattes mulighet for å påvirke egen arbeidstid kan

være helt avgjørende for om man lykkes med tjenesteoppdragene som skal løses. Det er imidlertid viktig at kollektive løsninger ikke går på bekostning av individuelle behov og rettigheter. I dette arbeidet har fagforeningene og tillitsvalgte en viktig rolle.

Arbeidstidsordningene må også sees i lys av betydningen disse har for samfunnet vi lever i. Økte forventninger eller press om lengre vakter, mer helgearbeid og økt fleksibilitet i typiske kvinnedominerte yrker vil også kunne få samfunnsmessige konsekvenser som det er viktig å være oppmerksom på. For eksempel kan økt lengde på arbeidsdagen påvirke familieliv og fritid, samt skape nye og endrede behov i barnehager, skoler og fritidstilbud.

Det er avgjørende å utvikle arbeidstidsordninger som både fremmer helse og gjør heltid til hovedregel, særlig i kvinnedominerte yrker. Mange av FOs medlemmer jobber i helse- og velferdstjenester der kombinasjonen av deltid, uforutsigbar arbeidstid og høyt arbeidspress bidrar til utmattelse, høyt sykefravær og økt risiko for frafall fra arbeidslivet.

Vi er positive til at utvalget løfter frem behovet for valgfrihet, forutsigbarhet og heltid i arbeidsorganiseringen. Vi støtter forslag om fleksible arbeidstidsordninger innenfor forsvarlige rammer, og mener bruk av årsturnus kan være et nyttig verktøy – forutsatt at det gjennomføres i et reelt samarbeid med tillitsvalgte. Ikke minst må ansatte i årsturnus sikres minst like gode vilkår som i ordinære turnusordninger. Kunstig intelligens og annen teknologi kan bidra til mer effektiv planlegging, men må ikke erstatte partssamarbeid eller brukes på bekostning av ansattes rettigheter, helse eller personvern. FOs erfaring er at årsturnus kan fungere på noen arbeidsplasser, men ikke nødvendigvis på alle.

Generelt er FO skeptiske til å kollektivt regulere forhold som partene lokalt i dag finner gode løsninger på. Vi opplever ikke at medlemmene våre etterspør eller ser behov for overordnede avtaler om langvakter. Våre medlemmer er tvert imot opptatt av å bevare den lokale retten til medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidstid som i dag ivaretas gjennom lokale tillitsvalgte. De opplever derfor det lokale handlingsrommet som tilstrekkelig og mener at dette er avgjørende ved etablering av arbeidstidsordninger som er helsefremmende og best tilpasset både ulike ansatte og ulike tjenesteområder. FO er likevel positive til at partene kan vurdere avtaler om langvakter i enkelte kvinnedominerte sektorer. Vi forutsetter imidlertid at slike ordninger er frivillig for ansatte, forsvarlige og at de evalueres systematisk. Vi vil også understreke at eventuelle kollektive avtaler må være i tråd med lov- og avtaleverk, sikre medbestemmelse og ha minst like gode vilkår for ansatte, som man ellers ville hatt i mer ordinære ordninger.

Samtidig vil vi markere vår bekymring for at langvakter blir trukket frem som den «eneste» løsningen for å oppnå heltid. Vår erfaring er at tjenestene stadig utsettes for omstillinger og krav om effektivisering, med fokus på økonomisk innsparing, som igjen gjør at man opererer med minimumsbemanning. Dette gjør tjenestene sårbare og lite fleksible i møte med f.eks. sykefravær eller svingninger i tjenestebehovet.

Langvakter kan være gode løsninger for noen, men må ikke bli en kompensasjon for lav grunnbemanning eller uforutsigbar drift. Andre tiltak for å oppnå økt heltid, kan for eksempel være å ha en bemanning som tar høyde for ulike svingninger og dermed gjøre tjenestene mer robuste i møte med fravær og endring i tjenestebehov. Det er heller ikke slik at langvakter er løsningen for alle. Vår erfaring er at der man virkelig har lykkes med heltid, årsturnus eller lange vakter, så har det vært grundige og gode prosesser mellom arbeidsgiver og ansatte. Vi ser da at løsningene er

arbeidstidsordninger som gjerne er ulike fra arbeidsplass til arbeidsplass, nettopp fordi de er tilpasset ulike lokale behov hos både ansatte og i de enkelte tjenestene.

### **Tiltak 7 – Virkemidler for håndtering av emosjonelle belastninger**

FO er positive til at NOU 2025:5 fremhever behovet for systematiske tiltak for å håndtere emosjonelle belastninger i arbeidslivet. Emosjonelle krav og relasjonelle utfordringer er en sentral del av arbeidshverdagen for mange av FOs medlemmer. Det er ikke bare sporadiske hendelser, men vedvarende belastninger som påvirker den ansattes helse, trivsel og arbeidsevne over tid.

Emosjonelle og psykososiale belastninger må anerkjennes som arbeidsmiljørisikoer på lik linje med fysiske og ergonomiske forhold. Dette krever at arbeidsgivere utvikler virksomme og forpliktende tiltak for støtte og bearbeiding – ikke som individuelle tilbud, men som en integrert del av det organisatoriske HMS-arbeidet. Det er også nødvendig at virkemidler for emosjonell støtte ikke bare handler om ivaretagelse etter belastning, men også om å styrke mestring, forebygge utbrenthet og sikre faglig kvalitet i tjenestene. Arbeidsgiver må ha et ansvar for å tilby forebyggende strukturer som reduserer risikoen for emosjonell utmattelse. Det er også behov for lederopplæring, slik NOU-en foreslår. Mange mellomledere mangler i dag både tid og kompetanse til å støtte ansatte i emosjonelt krevende situasjoner. For å lykkes med tiltaket må det derfor utvikles nasjonale standarder og veiledning for hvordan virksomheter kan etablere slike støtteordninger.

FO vil også understreke at veiledning er et helt avgjørende virkemiddel for å ivareta helse og sikkerhet i kvinnedominerte yrker med høy emosjonell belastning, både for ansatte og ledere. Mange av våre medlemmer jobber i tjenester hvor arbeidshverdagen preges av stort ansvar, komplekse vurderinger og krevende relasjoner. I slike yrker er det også behov for systematisk støtte i selve utøvelsen av det faglige arbeidet. Veiledning må derfor forstås som et helsefremmende og arbeidsmiljømessig tiltak. Når ansatte får rom for faglig refleksjon, etisk drøfting og støtte fra kolleger eller veiledere, reduseres risikoen for utbrenthet og høyt sykefravær betydelig. Det er også et viktig virkemiddel for å styrke rekruttering og sikre stabilitet i yrker der mange slutter fordi belastningene blir for store. Dette rammer særlig kvinnedominerte yrker der emosjonelle krav ofte blir undervurdert i HMS- og ledelsesarbeid.

FO mener derfor det må stilles klare krav til arbeidsgivere om å tilby faglig veiledning, både som en del av forebyggende arbeidsmiljøarbeid og som støtte for forsvarlig tjenesteyting.

Vi anbefaler også at tiltak 7 blant annet sees i sammenheng med tiltak 1, 4, 18 og 26, og forankres i den nasjonale arbeidsmiljøstrategien (tiltak 16), slik at emosjonelle belastninger løftes som et systematisk og sektorovergripende ansvar.

### **Tiltak 16 – Nasjonal arbeidsmiljøstrategi med fokus på kvinners arbeidshelse**

FO støtter tiltak 16 i NOU 2025:5 om å utvikle en nasjonal arbeidsmiljøstrategi hvor kvinners arbeidshelse løftes frem som et prioritert satsingsområde. Det er et nødvendig grep for å sikre systematisk og langsiktig innsats mot helseskadelige arbeidsforhold i kvinnedominerte yrker.

Kvinnens arbeidshelse og arbeidshelse i kvinnedominerte yrker har i liten grad vært en del av det nasjonale arbeidsmiljøarbeidet. Eksisterende strategier og tilsynsinnsats har ofte hatt et generelt utgangspunkt som ikke fanger opp hvordan belastninger rammer ulikt basert på kjønn, sektor og stillingstype. En strategi som tydeliggjør eksponering for emosjonelle krav, vold, trusler, deltid, lav kontroll og dobbeltarbeid i

kvinnedominerte yrker generelt, og for kvinner spesielt er derfor avgjørende. For at strategien skal få reell betydning, må den forankres i tre prinsipper:

1. Kjønnssensitiv kunnskap og statistikk – det må stilles krav om at tiltak og rapportering i arbeidsmiljøarbeidet bygger på kjønnsdelt og sektorinndelt data.
2. Partssamarbeid i utforming og gjennomføring – tillitsvalgte og verneombud må involveres som aktive parter i utforming, oppfølging og evaluering av strategien.
3. Tydelige virkemidler og oppfølging – det må legges frem en forpliktende plan for implementering, med ansvar, tidslinjer og finansiering.

En nasjonal strategi bør understøtte andre tiltak i NOU-en, for eksempel aktivitets- og redegjørelsesplikten (tiltak 37), økt forskningsinnsats (tiltak 40–42), og bedre HMS-arbeid i kvinnedominerte yrker (tiltak 4, 18 og 26). En nasjonal strategi er en forutsetning for at de øvrige anbefalingene i NOU 2025:5 skal kunne samordnes, forankres og gjennomføres med nødvendig kraft. Vi ser frem til å bidra til utviklingen av en slik strategi i samarbeid med myndigheter og andre parter i arbeidslivet.

### **Tiltak 4 og 18 – Ledelse, organisering og partssamarbeid**

Tiltakene i NOU 2025:5 som tar sikte på å styrke ledelse, organisering og partssamarbeid i kvinnedominerte sektorer er viktige. Gode arbeidsvilkår forutsetter ledere som har både tid, kompetanse og reelt handlingsrom til å ivareta ansatte, samt at ledere også får veiledning, jf. vår kommentar til tiltak 7 over. I dag er dette ofte en mangelvare i velferdstjenestene, der lederrollen preges av et vedvarende krysspress mellom faglig forsvarlighet, økonomiske rammer og dokumentasjonskrav. Dette er med på å svekke muligheten til å utøve god faglig og etisk ledelse. FO mener derfor at det må satses målrettet på kompetanseutvikling i relasjons- og verdibasert ledelse, og at støtteordninger og rammer for mellomledere må styrkes.

FO ønsker å understreke viktigheten av et forpliktende og reelt partssamarbeid. Tillitsreformen representerer et viktig grep, men må følges opp med strukturelle endringer: bedre tid til faglig arbeid, færre målstyrte indikatorer og tydeligere rolle for verneombud og tillitsvalgte. Emosjonelle belastninger, vold og trusler må inngå som fast tema i HMS-arbeidet, og tillitsvalgte og verneombud må gis en aktiv rolle i utvikling og oppfølging av forebyggende tiltak. Styrket ledelse og organisering vil ikke bare bidra til å bedre arbeidsmiljøet – det vil også være avgjørende for å sikre faglig kvalitet i tjenestene.

### **Tiltak 26 – Vold, trusler og psykososialt arbeidsmiljø**

Et særlig alvorlig aspekt ved arbeidshverdagen i mange kvinnedominerte yrker er den høye risikoen for vold og trusler, ansikt til ansikt eller på nett. Arbeid med mennesker i krise eller marginalisering innebærer ikke bare emosjonell slitasje, men også fare for både psykisk og fysisk skade. Dette er ikke isolerte enkelthendelser, men strukturelle og vedvarende utfordringer i store deler av velferdssektoren. Det er ofte kvinner som jobber i disse tjenestene – og som dermed bærer den høyeste risikoen. Dette er ikke en tilfeldig sammenheng, men et strukturelt problem.

FO har over mange år løftet behovet for at vold og trusler behandles som et alvorlig arbeidsmiljøproblem. Vi mener dette må integreres som en tydelig og forpliktende del av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsgivere må forpliktes til å sikre reell beskyttelse, oppfølging og støtte for ansatte som utsettes. Psykososialt arbeidsmiljø må likestilles med fysisk HMS, og arbeidsgiver har et lovpålagt ansvar for å sikre arbeidstakerne mot helseskadelige psykiske belastninger. Dette er et felt hvor vi mener det haster med en nasjonal forsterkning av innsatsen.

Utfordringene handler om hvordan dette håndteres på arbeidsplassen – gjennom manglende forebygging og støtte, utilstrekkelig oppfølging, manglende eller

uhensiktsmessig bruk av avviksmeldinger eller svikt i ledelse. Vi er bekymret for at det i mange velferdstjenester er satt en for høy terskel for hva ansatte skal tåle av for eksempel trusler og emosjonelle belastninger. FO mener at en trygg og åpen kultur for å melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold er helt avgjørende for kvaliteten i velferdstjenestene. Det må være lav terskel for å si ifra, og ansatte må oppleve at varsling blir tatt på alvor og fulgt opp uten risiko for sanksjoner. For mange ansatte er det å melde avvik en faglig og etisk plikt, og da må systemene være reelt støttende – ikke kontrollerende. Avvik og varsler må forstås som uttrykk for forbedringsbehov i organisasjonen, ikke som individuelle feil. FO mener det er arbeidsgivers ansvar å legge til rette for en kultur der avvik brukes til læring, og der ansatte får opplæring, støtte og trygghet i å si ifra. En slik kultur er også et viktig vern mot utbrenthet og belastninger, og bidrar til å ivareta både brukere og ansatte på en forsvarlig måte.

Tiltak 26 må følges opp med tydelig krav om kartlegging og forebygging, støtte til ledere og ansatte i krysspress, nasjonale rapporteringssystemer og kompetansebygging om vold og trusler – inkludert de som utgår fra ledelse og kollegiale relasjoner.

NOU-en peker på endringer i arbeidsmiljøloven som gir et tydeligere lovgrunnlag for psykososialt arbeidsmiljø. Det er positivt, men ikke tilstrekkelig. FO mener det må følges opp med:

- Forpliktende tiltak for å kartlegge og redusere vold og trusler i tjenester som jobber med sårbare grupper.
- Forbedret oppfølging av sykemeldte som er rammet av vold, trusler eller psykisk utmattelse, uten mistillit og unødig byråkrati.
- Støtte til verneombud og tillitsvalgte som ofte står alene i arbeidet med å løfte frem og følge opp alvorlige arbeidsmiljøproblemer.
- Arbeidstilsynet må få rammer til å prioritere tilsyn, samt sanksjonsmuligheter.

Det må også utvikles nasjonale systemer for å registrere og rapportere vold og trusler, på tvers av kommuner, tjenester og sektorer – slik at vi får bedre data som kan legges til grunn for systematisk læring.

### **Tiltak 32–35 Livsfaseorientert tilrettelegging**

FO støtter tiltakene i NOU 2025:5 om å utvikle nasjonalt veiledningsmaterieil for arbeidsgivere knyttet til graviditet, fertilitetsbehandling, svangerskapspenger, ammefri og overgangsalder. Disse livsfasene er fortsatt underkommunisert i arbeidslivet, og preges ofte av mangel på kunnskap og ulik praktisering av rettigheter. Vi mener at tilrettelegging i slike faser ikke må betraktes som individuelle særordninger, men som en del av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre likeverdig behandling gjennom lokal forankring, felles retningslinjer og kompetanseheving i personalledelse.

Mange av FOs medlemmer har erfart at rettigheter som svangerskapspenger, ammefri og tilpasning ved overgangsalder ikke alltid respekteres i praksis. Derfor er det avgjørende at veiledningsmaterieillet følges opp med konkret implementering og ikke overlates til skjønn hos den enkelte arbeidsgiver.

### **Tiltak 37 – Styrke bruken av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP)**

Tiltak 37 i NOU 2025:5 om å styrke bruken av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) som virkemiddel for likestilling og bedre arbeidsvilkår er viktig. FO har i lang tid etterlyst mer aktiv bruk av ARP. Det er et viktig verktøy for å avdekke systematiske skjevheter i arbeidslivet og arbeidsplassen, men forutsetter at plikten faktisk følges opp med tiltak. FO mener det må stilles tydeligere krav til at redegjørelsene inneholder konkrete

analyser av kjønn, lønn og stillingstype, inkludert bruk av deltid, midlertidighet, vold og trakassering, samt emosjonelle og psykososiale belastninger.

For at ARP skal fungere etter hensikten, må det også gis veiledning og opplæring lokalt, særlig i små kommuner og virksomheter med begrenset HR- og analysekapasitet. FO foreslår derfor at tiltak 37 forsterkes med tydeligere krav om partssamarbeid og nasjonal støtte til gjennomføring og oppfølging. Når ARP brukes riktig, er det et kraftfullt virkemiddel for å synliggjøre og endre strukturelle forhold som rammer kvinners arbeidshelse.

### **Avslutning**

FO støtter tiltakene i NOU 2025:5. Samtidig vil vi understreke at rapportens betydning står og faller på evnen til faktisk gjennomføring. Det avgjørende er at tiltakene realiseres – med virkemidler som gir varig forbedring i kvinnedominerte yrker og i kvinners arbeidsvilkår og helse. FO mener det trengs reell politisk forpliktelse, økonomiske midler, og tydelig styring for at kvinners helse, trygghet og rettigheter i arbeidslivet ikke bare skal være gode intensjoner – men faktisk praksis. Et mer rettferdig og helsefremmende arbeidsliv for kvinner og ansatte i kvinnedominerte yrker styrker likestilling, og bidrar til at flere kan leve selvstendige liv.

Med vennlig hilsen

**Sign.**  
Marianne Solberg  
Forbundsleder

**Sign.**  
Tonje Wejden  
Seniorrådgiver