

# Notat

Til : Familie- og kulturkomiteen  
Fra : Norsk Sykepleierforbund

Doknr. : 1348223

## INNSPILL TIL HØRING OM PROP. 1 S (2023-2024) PÅ KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTETS BUDSJETT- OG POLITIKKOMRÅDER

### NSF anmoder komiteen om å bidra til følgende grep i behandlingen av budsjettforslaget:

1. Oppfølging av Kvinnehelseutvalget
2. Oppfølging av manglende kjønnslikestillingsperspektiv i myndighetenes politikktutforming
3. Sørge for en kartlegging av vold og trusler i helsesektoren

### **Kvinnehelse og kvinners arbeidshelse**

NSF forventer at Kvinnehelseutvalgets forslag (NOU 2023: 5) om en "kvinnehelsemilliard" og de 75 tiltakene blir fulgt opp i statsbudsjettene framover. Vi er enige med utvalget i at alle de foreslåtte 75 tiltakene er relevante, og må ses i sammenheng og følges opp tverrsektorielt.

Helsesektoren er kvinnedominert. Mange ansatte opplever høy emosjonell og fysisk arbeidsbelastning som vedvarer over tid. STAMI viser at det er et stort potensial for å forebygge sykefravær blant sykepleiere<sup>1</sup>.

Det er et stort behov for mer forskning på kvinners arbeidshelse og på arbeidsmiljøfaktorer. En heltidspott vil for eksempel ikke løse deltidsproblemet, hvis man ikke samtidig ser på kvinners arbeidshelse og arbeidsmiljøets betydning. Det offentlige utvalget om kvinners arbeidshelse må nedsettes så snart som mulig, jf. bevilgningen i revidert nasjonalbudsjett.

### **Manglende kjønnslikestillingsperspektiv**

NSF mener kjønnslikestillingsperspektiv må være gjennomgående for myndighetenes politikktutforming. Vi viser til Kvinnehelseutvalget som dokumenterer det gjennomgående fraværet av et systematisk arbeid som ivaretar hensynet til kjønn og kjønnsforskjeller i helse. Manglende kjønnsperspektiv er dessverre gjennomgående og ikke begrenset til helsesektoren.

I kjølvannet av covid-pandemien er det nedsatt en rekke kommisjoner og utvalg som har beskrevet og vurdert problemstillinger knyttet til helsepersonellbehov og beredskap. Verken Helsepersonell-, Forsvars- eller Totalberedskapskommisjonene har hatt kjønnsperspektiv på arbeidet sitt. NSF vil særlig påpeke mangelen på kjønnslikestillingsperspektiv i både Koronautvalgets (NOU 2023: 16) og de ulike Koronakommisjonenes rapporter. Dette er i strid med både Likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt og Utredningsinstruksen. Vold mot kvinner og reproduktive rettigheter ble påvirket av pandemien<sup>2</sup>, men er ikke berørt i rapportene. Heller ikke det å stenge ned skoler og barnehager eller påbud om hjemmekontor er vurdert i et kjønnslikestillingsperspektiv.

<sup>1</sup> STAMI (2021). Stort potensial for å forebygge sykefravær blant sykepleiere. Nyhetssak <https://stami.no/stort-potensial-for-a-forebygge-sykefravaer-blant-sykepleiere/>

<sup>2</sup> Koronapandemien har forsterket sosial ulikhet og økt utsatthet for diskriminering og vold på måter som gjør kvinner og jenter særlig utsatte. <https://www.fn.no/nyheter/ny-fn-rapport-vold-mot-kvinner-har-oekt-under-pandemien>

Koronapandemien førte til lavere aktivitet i noen yrker, mens andre yrker opplevde økt aktivitet og arbeidspress, som i helsesektoren. Kvinner er overrepresentert i frontlinjeyrkene, i samfunnskritiske yrker og i de yrkene med nærkontakt med andre, noe som betyr at kvinner har vært utsatt for en større smitterisiko enn menn. Kvinner rapporterer også i større grad enn menn at de opplevde merarbeid under pandemien. Kvinner arbeider deltid i langt større grad enn menn. Deltidsomfanget viste seg å være en smitterisiko under pandemien, og deltidsansatte opplevde at arbeidsgiver forsøkte å forhindre at ansatte jobbet på tvers av avdelinger og institusjoner. Reduksjon av deltidsofanget i helsesektoren er viktig for likestilling og framtidig beredskap, både med tanke på arbeidskraftbehov og smittevern.

### **Kartlegge vold og trusler**

Relasjonelt arbeid medfører emosjonelle krav, herunder å takle andres sterke følelsesuttrykk og samtidig skjule egne følelser. Vold og trusler fra pasienter og pårørende er et eksempel på arbeidssituasjoner med store emosjonelle belastninger. Arbeidstilsynet har avdekket at både sykehus og kommunehelsetjenesten har mangler i arbeidet med vold og trusler. Det til tross for at det i 2017 ble innført nye bestemmelser om vold og trusler i arbeidsmiljøforskriftene. Det er derfor behov for en nasjonal kartlegging av vold og trusler i helsesektoren.

Ansatte i helsesektoren er blant dem som i størst grad er utsatt for vold og trusler i forbindelse med arbeidet. I følge STAMI (2021) har én av fire sykepleiere vært utsatt for vold eller trusler. Det antas å være en betydelig underrapportering og mørketall knyttet til personskader som følge av vold og trusler. STAMI har påvist at det for kvinner i helse- og sosialsektoren er en sterk sammenheng mellom (selvrapportert) vold og trusler og påfølgende langtidssykefravær.

Saker om vold og trusler utgjør ca. 20 prosent av alle skadesaker NSF til enhver tid har til behandling. NSF erfarer at antall voldssaker øker, og vi frykter underrapportering. Underbemanning og mangel på kvalifisert personell legges til grunn som medvirkende til disse skadene. I flere av voldssakene blir sykepleiere møtt med at de må tåle noe vold og at de til en viss grad må forvente vold. Det er uakseptabelt.

I ny lov om voldserstatning §§ 6 og 7 er det inntatt et absolutt krav om anmeldelse. Mange av de som utsettes for vold opplever ikke å ha en reell mulighet til å anmelde voldsutøveren. Et eksempel er ansatte i helsetjenesten som utsettes for vold og trusler fra pasienter. Ved at det ikke åpnes for unntak av kravet om anmeldelse medfører dette at arbeidstakere som arbeider med sårbare grupper og som utsettes for vold, overgrep og langvarig trusler fra pasienter eller andre nærstående, ikke har en reell mulighet til å søke om voldserstatning. Dette må også ses i sammenheng med at det i dag er utfordringer med å få innvilget yrkesskade basert på de samme hendelsene. 7 av 10 som får innvilget yrkesskade er menn, men det er en klar overvekt av kvinner i helse- og omsorgssektoren. Vi risikerer at en stor gruppe blir stående uten noen form for kompensasjon for vold og trusler som de opplever på arbeidsplassen.