

NOTAT

Likestillings- konsekvenser av koronapandemien

Arbeidsliv og økonomi

Likestillingskonsekvenser av koronapandemien: Arbeidsliv og økonomi

Innhold

Innledning.....	3
Framgangsmåte.....	3
Avgrensning av tema.....	4
Bakgrunn	5
Likestilling i arbeidsliv og økonomi.....	5
Situasjonsbeskrivelse	6
Koronapandemien rammer ulikt.....	7
Arbeidsledighet og permitteringer.....	8
Kjønsdelt arbeidsliv	12
Kvinnenes arbeidsplasser	13
Deltid	15
Likestilling, innovasjon og entreprenørskap	17
Kjønsbalanse i akademia	19
Kunst- og kultursektoren.....	20
Sykefravær.....	21
Helse- og omsorgssektoren og sykefravær	22
Økonomi.....	23
Kompetanse og kjønn.....	25
Likestilling i hjemmet	26
Innvandrere – en særlig sårbar gruppe.....	27
Økende andel langtidsledige innvandrere	28
Innvandrerkvinner, kvalifisering og deltakelse	29
Kjønslikestilling og arbeidsfordeling hjemme blant innvandrere	30
Muligheter framover	31
Kompetansebehov	31
Kjønsdelte yrke- og utdanningsvalg i helse og omsorg.....	31
Deltid som reservekapasitet.....	32
Anbefalinger	33
Arbeidsgruppe for partene i arbeidslivet og forskere.....	33
Kompetanse og omstilling.....	34

Beredskap.....	34
Innvandrere	35
Viktige problemstillinger for framtidig forskning.....	36
Referanser	39

Innledning

Kilden kjønnsforskning.no har fått i oppdrag av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) å lede, administrere og utforme dokumentasjon og anbefalinger om likestillingskonsekvenser av covid-19. Oppdragets varighet er i første omgang til og med september 2020.

Kilden kjønnsforskning.no er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning.

Oppdraget innebærer at Kilden skal følge utviklingen, identifisere kunnskapsbehov og dokumentere konsekvenser pandemien har hatt for likestillingen i Norge, både knyttet til vold mot kvinner og arbeidsliv og økonomi. I tillegg skal vi se på hvordan likestillingsberedskapen på lengre sikt kan bedres med tanke på nye liknende kriser.

Vi skal sammenstille og analysere innspill som framkommer gjennom dialog med forskere og samfunnsaktører med spisskompetanse på de ulike feltene. Resultatet vil framkomme i tre notater som oversendes Bufdir. Disse skal også inneholde anbefalinger om tiltak som bør iverksettes og problemstillinger for videre oppfølging. Vi oversendte 30. juni det første notatet i vårt oppdrag, om vold mot kvinner. Notatet i det følgende omhandler arbeidsliv og økonomi.

Feltene arbeidsliv og økonomi omfatter mange parter, sektorer og ansvarsområder, men det ligger ikke innenfor oppdraget til Kilden å konkretisere hvem som bør få i ansvar å gjennomføre de ulike anbefalingene.

Framgangsmåte

Dialogen i forkant av utarbeidelsen av notatet om arbeidsliv og økonomi har tatt form av en workshop med sentrale forskere innen feltene likestilling, arbeidsliv og økonomi (10. august), samt et innspillseminar med samfunnsaktører på feltet (20. august). I tillegg har vi kontaktet noen aktører i etterkant av seminarene. Da det er mange aktører på feltene arbeidsliv og økonomi, som partene i arbeidslivet og offentlig myndigheter som jobber med kompetansebehov eller støtteordninger, har vi måttet gjøre et utvalg. Vi har invitert de vi har sett som særlig sentrale i forhold til de problemstillingene notatet tar for seg.

Vi har ikke lyktes med å få innspill fra alle vi har hatt kontakt med og skulle gjerne ha sett at vi hadde hatt dialog med flere parter. Men ikke alle har hatt anledning til å gi innspill av ulike årsaker. Dette er forståelig gitt den korte tidshorizonten ved oppdraget og at mange nå har utfordringer i sin sektor i forbindelse med pandemien. Til slutt i notatet står listen over aktørene vi har vært i kontakt med.

Statistikk og tall vi viser til er blitt tilgjengeliggjort for oss fra innspillene til fagpersoner i etater med tilgang på statistikk over arbeidsliv og økonomi. I tillegg har vi innhentet innspill fra representanter fra ikke-statlige organisasjoner. Bufdir vil også selv i en egen leveranse til departementet oversende statistikk fra NAV om konsekvenser innenfor arbeidsliv av smitteverntiltakene. Situasjonen er stadig i endring og NAV oppdaterer tall for ledighet hver uke (NAV 2020). Det kommer også analyser fra SSB jevnlig (SSB 2020). Vi har forholdt oss til tall for perioden før og under innsamlingen av informasjon for dette notatet og har ikke samlet inn tall fra NAV etter 1. september. Vi samlet størstedelen av innspillene i august, men noen innspill kom ikke oss i hende før i september, blant annet fra LO. Vi har ikke fått innspill fra aktører etter 10. september.

Avgrensning av tema

I oppdraget er det presisert at tema for dette notatet er likestillingskonsekvenser for arbeidsliv og økonomi. Likestilling handler om at alle mennesker skal ha like rettigheter og få tilgang til grunnleggende friheter. I dette notatet ser vi hovedsakelig på likestilling mellom kvinner og menn.

I notatet har vi også inkludert et innvandrerperspektiv. Den innvandrede befolkningen i Norge er sammensatt. I notatet har vi derfor valgt å avgrense innvandrere til de gruppene som har blitt fremhevet gjennom innspillseminar med forskere og aktører som spesielt utsatte under pandemien relatert til arbeidsliv og økonomi. Det gjelder nyankomne flyktninger og innvandrere frem til fem år etter bosetting, samt innvandrere særlig fra Asia, Afrika og Øst-Europa. Som vi skal se er det grunn til å anta at kvinner med innvandrerbakgrunn er en særlig sårbar gruppe innenfor denne delen av befolkningen. Vi har ikke sett på etterkommere av innvandrere som egen gruppe.

Det har ikke vært mulig innenfor rammene for oppdraget å gå i detalj i alle grupper omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven i denne omgang. Det innebærer at vi ikke har sett på interseksjonalitet i sin fulle bredde.

Selv om ansatte i ulike deler av arbeidslivet har vært direkte utsatt for smitte under pandemien, som ansatte i helsesektoren, transportnæringen og tjenesteytende næringer, er det i hovedsak smitteverntiltakene som har ført til de aller største konsekvensene for arbeidsliv og økonomi, ikke smitten eller sykdommen i seg selv. I det følgende er det derfor i hovedsak konsekvensene av tiltakene vi ser på. Hvis vi ser på smittetall, har koronapandemien rammet hardest i Oslo og omkringliggende områder, i tillegg til at det har vært og fortsatt er enkelte lokale smittetilfeller rundt om i landet. Men tiltakene har rammet arbeidsplasser over hele landet, selv om det er regionale forskjeller på hvilke næringer som har blitt hardest rammet og hvor disse befinner seg. I tillegg kan regionale forskjeller i sysselsettingsmønstre få ulikt utslag. Vi har ikke gått inn i detalj på de regionale forskjellene.

Arbeidslivet er regulert ved lov og alle endringene eller virkningene av koronapandemien på likestillingen kan også ha hatt noen juridiske konsekvenser. Hvorvidt pandemien berører juridiske sider av arbeidslivet, har ikke vi vurdert.

Det er veldig mange bransjer som har blitt berørt av pandemien. Vi har ikke hatt mulighet til å gå inn i alle bransjene eller sektorene enkeltvis, men forsøkt å trekke fram noen overordnede problemstillinger som kan ha særskilte konsekvenser for likestillingen mellom kjønnene, samt se nærmere på enkelte felt. Valget av felt er basert på egne vurderinger av hva som kan være relevante problemstillinger rundt likestilling for denne tematikken, samt innspill vi fikk fra forskere og andre aktører på hva de har ment har vært viktig å se på i lys av pandemien. Dette har handlet om deler av arbeidslivet hvor forskning og myndigheter har identifisert særlige likestillingsutfordringer, som det kjønnsdelte arbeidslivet, deltid, kvinnelige gründere og innovasjon, kjønnsbalanse i akademien, samt noen potensielt sårbare grupper. I tillegg ser vi på hvordan det endrede arbeidslivet under pandemien kan ha påvirket likestilling i hjemmet.

Bakgrunn

Likestilling i arbeidsliv og økonomi

Norsk likestillingspolitikk er styrt av internasjonale konvensjoner i tillegg til norske lover og regelverk. Norge ratifiserte FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (CEDAW) i 1981. Her heter det at alle partene som har ratifisert avtalen må innlemme «prinsippet om likestilling mellom menn og kvinner i sine statsforfatninger eller annen egnet lovgivning, dersom dette ennå ikke er gjort, og å sikre at dette prinsipp blir virkeliggjort i praksis gjennom lovgivning eller ved andre egnede midler» (UN/FN 1979).

I Norge har vi Likestillings- og diskrimineringsloven fra 2018 som regulerer dette feltet. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven forplikter også arbeidsgivere, organisasjonene i arbeidslivet og offentlige styresmakter til aktivt likestillingsarbeid. En viktig del av dette er den nylig styrkede aktivitets- og redegjøringsplikten som arbeidsgiverne har. Alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven (kapittel 4). Fra 1. januar 2020 har arbeidsgivere og offentlige myndigheter fått styrkede aktivitets og redegjøringsplikter.

I tillegg til lov- og avtaleverk foreligger stortingsmeldinger om likestilling, offentlige utredninger, stortingsmeldinger og handlingsplaner som viser at arbeidsliv og økonomi er, og har vært, svært sentralt i norsk likestillingspolitikk (Meld. St. 7. 2015–2016; Meld. St. 44 2012–2013; NOU 2011: 18; NOU 2012: 15; Nærings- og fiskeridepartementet 2019; NOU 2012: 15; NOU 2011: 18).

Likestilling, arbeidsliv og økonomi er tett forbundet med den norske velferdsstaten og dens utvikling. Rapporten *Likestilling og verdiskaping. Om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst* (Østbakken 2016) viser at kvinners stadig økende deltakelse på arbeidsmarkedet fra 1972–2013 har vært svært viktig for Norges verdiskaping. Samtidig er det styrkingen av velferdsstaten som nettopp også har muliggjort kvinners større grad av deltakelse i yrkeslivet, gjennom et bedre velferdstilbud.

Rapporten vektlegger at kvinners sysselsetting handler om samfunnsøkonomisk gevinst for fellesskapet, personlig gevinst for individet med økt handlingsrom og økonomisk selvstendighet og jevnere fordeling av ressurser mellom kvinner og menn (ibid.).

Både den nåværende og tidligere regjeringer har betonet høy sysselsetting som en forutsetning for velferdssamfunnet. Det gir økte inntekter for staten, bedre utnyttelse av befolkningens samlede kompetanse og dermed økt produktivitet (Meld. St 7 2015–2016; Meld. St. 44 2012–2013). At likestilling mellom kvinner og menn lønner seg er derfor forankret tverrpolitisk og har støtte i befolkningen (Østbakken 2016). Kvinner utgjør en nesten like stor andel av arbeidsstyrken som menn. For å opprettholde målene om høy sysselsetting vil det derfor være viktig at andelen ikke går ned, men heller at den økes. Forhold ved denne pandemien som kan gjøre at flere kvinner faller utenfor arbeidslivet, vil derfor være å regne som en likestillingskonsekvens av pandemien.

I en årrekke har myndighetene utviklet tiltak for å øke kjønnslikestillingen i arbeidslivets ulike næringer. Blant annet har regjeringen en handlingsplan for kvinnelige gründere, og det er et mål å øke kvinners deltakelse i innovasjon. Tilsvarende er det et mål å endre kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, få flere kvinner inn i ledende stillinger i næringslivet og å øke andelen kvinnelige professorer. Evne til omstilling og nyskaping vil være sentralt både under og etter pandemien, og alle ressurser og krefter må tas i bruk, uavhengig av kjønn.

Situasjonsbeskrivelse

Da pandemien rammet Norge i mars, iverksatte regjeringen tiltak vi ikke har sett maken til siden andre verdenskrig. I perioden med de strengeste tiltakene ble svært mange permittert og arbeidsledigheten økte raskt. Regjeringen bevilget en rekke omfattende tiltakspakker for å holde samfunnet i gang. Flere av tiltakene har gitt endringer i samfunnet, som en periode med stengte barnehager og skoler, og mange foreldre har eller har hatt, hjemmekontor. Mens andre ikke har hatt mulighet for hjemmekontor og har måttet gå på jobb i yrker med økt arbeidsbelastning og høy smitterisiko. Tall og statistikk som har blitt samlet i løpet av perioden fra 12. mars og fram til nå, viser at krisen har slått veldig ulikt ut for ulike deler av samfunnet og forskjellige grupper av befolkningen. Det gjelder helsemessige, så vel som økonomiske og arbeidsrelaterte konsekvenser. Noen har blitt syke av covid-19 eller måttet ta forhåndsregler fordi de var i risikogrupper, andre kan ha blitt mer utsatt for vold i hjemmet med de belastningene det medfører både for enkeltmennesker og samfunnet (Kilden 2020). Noen har blitt permitterte eller arbeidsledige og tjent og jobbet mindre, mens andre grupper har jobbet mer, og noen har fått økt økonomisk handlingsrom (NRK, 30. august 2020). Den fulle effekten av krisen på arbeidsliv og økonomi vil vi mest sannsynlig først vite når det har gått flere år.

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked – og offentlig sektor, industri og tjenestenæringen har blitt ulikt rammet av tiltakene som har blitt satt inn og konsekvensene av dem. Noen næringer som har blitt rammet hardest, som tjenestenæringen, er typisk kvinnedominerte, mens andre er mannsdominerte, som transportnæringen. Vi vil se på om pandemien har rammet menn og kvinner forskjellig. Personer med flyktning- og/eller innvanderbakgrunn framstår som særlig utsatt, både utfra yrke eller sektor og tilknytning til arbeidslivet. Vi er derfor interessert i å se på likestillingskonsekvenser for denne gruppen spesielt.

Offentlig sektor har i liten grad blitt berørt av permitteringer og arbeidsledighet grunnet koronapandemien. Likevel fikk pandemien store konsekvenser på andre måter, både med endringer i tilbudet til barn og unge, og i helsetjenesten. Vi skal særlig se nærmere på konsekvensene for helse- og omsorgssektoren. Den er en av sektorene med størst arbeidspress under pandemien. Det er en sektor preget av deltidstillinger hvor mange kvinner er ansatt. Vi ønsker derfor også å se på om organiseringen i sektoren gjør samfunnet mer sårbart i en pandemi og om en annen organisering med for eksempel mer heltid både kan gjøre oss mer rustet for en ny krise og gjøre sektoren mer attraktiv for menn. Dersom det er slik, betyr det at et nytt mulighetsrom nå kan åpne seg for å endre kjønnede strukturer i kjølvannet av pandemien? Dette kan gjelde flere sektorer. Da blir det viktig å sikre at partene i arbeidslivet har tilstrekkelig kompetanse til denne overgangen, dersom pandemien endrer samfunnet varig.

Etter en sommer med lite smitte, har det igjen vært oppblomstring noen steder. Det er en situasjon i stadig endring, noe som også kan føre til nye konsekvenser for arbeidsliv og økonomi. Effekten av krisen har vært så dramatisk på mange områder av samfunnet, og tiltakene har måttet bli satt inn så raskt, at likestillingsperspektivet nok ikke har blitt regnet som det viktigste å ta hensyn til. Innspill vi har fått viser likevel at det er nødvendig. Basert på de erfaringene samfunnet har hatt under perioden med de strengeste tiltakene i vår og nå i høst, med en oppblomstring og dertil hørende innstramminger i tiltakene, trenger vi en bedre likestillingsberedskap framover, som også tar høyde for nye, liknende kriser.

Statistisk sentralbyrå presenterte i september tall som viser en nedgang i Norges brutto nasjonalinntekt på 9 prosent fra 1. til 2. kvartal i 2020 (SSB 2020, 2. september). Fordi staten har brukt store summer på tiltakspakker for å begrense tapene både for husholdningene og næringslivet,

samt fått mindre inntekter enn normalt, er underskuddet i offentlig forvaltning det høyeste på 25 år. Dette gir samfunnsøkonomiske utfordringer og det blir svært viktig å tenke nytt i tiden som kommer, for å skape nye arbeidsplasser og dermed økte inntekter for staten.

Koronapandemien rammer ulikt

Den norske regjeringen viste i juli, sammen med de andre nordiske regjeringene, at det var grunn til å være bekymret for at koronapandemien skulle bli en krise for likestillingen. I svenske Aftonbladet skrev likestillingsministrene en felles kronikk der de beskrev hvordan pandemien viser i «blixtbelysning var jämställdheten brister och var könsklyftorna lever kvar i de nordiska länderna – världens mest jämställda region» (Aftonbladet 2020, 5. juli). Her nevnes særlig det at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjør at det er kvinner som møter og pleier de syke, siden de er i overvekt i helse- og omsorgsykker, med alt det medfører av ekstra arbeid og andre belastninger. De fremhever at bølgen av arbeidsledighet har truffet både typiske manns- og kvinneyrker, men at det eksisterende gapet mellom menns og kvinners økonomi, både når det gjelder inntekt, sparing og pensjoner, gir kvinner større ulemper ved arbeidsledighet. Politikerne ønsker å motvirke disse konsekvensene av krisen: «Djupa samhällskriser kan föra med sig bakslag för jämställdheten, men det kommer vi inte låta ske. Vi kommer att samarbeta oss ur krisen och låta jämställdheten förbli en hörnsten i den nordiska modellen» (ibid.).

FN uttrykker også bekymring for at virkningene av pandemien er så store at skjøre prosesser som er igangsatt for å styrke likestilling mellom kjønnene vil skyves tilbake (UN/FN 2020). Det virker ganske klart at koronapandemien rammer både sosialt skjevt og kjønnsmessig ulikt. Noen tydelige kjønnsdimensjoner ved konsekvensene av pandemien er blant annet at menn, i tillegg til eldre, rammes mest av sykdom og død, mens kvinner, og også innvandrere, er mer utsatt for smitte som yrkesutøvere i førstelinje (Forskning.no 2020; AFI 2020; Wenham, Smith og Morgan 2020).

Det er behov for å finne mer ut av hvordan kjønn og andre ulikhetsdimensjoner spiller inn når økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser skal analyseres og vurderes i lys av denne krisen. Vi fikk innspill på at det ikke er kommet særlig ny forskning på dette i Norge, men at det er kommet noe internasjonal forskning som understreker de kjønnsmessige konsekvensene av pandemien. Blant annet hevder forskere i Storbritannia at hvis man tar i betraktning alle ulike faktorer ved denne krisen, så ser det ut til at den, ulikt andre nedgangstider som finanskrisen, rammer kvinners arbeidsmarked mer enn menns (Hupkau og Petrongolo 2020). Dette handler særlig om at menn i større grad ser ut til å ha jobber som lar seg utføre fra hjemmekontor, men også at kvinner i noe større grad jobber i sektorer som er rammet av nedstengingen (Hupkau og Petrongolo 2020; Alon mfl. 2020).

Det handler også om at denne krisen er annerledes enn finanskrisen siden den handlet om økonomi, ikke om spredning av en smittefarlig sykdom, noe som rammer næringer og enkeltpersoner på en annen måte, også sett i et kjønnsperspektiv. Tradisjonelt har økonomiske kriser rammet ved økt arbeidsledighet i privat sektor hvor menn har vært i flertall. Den nåværende krisen rammer også gjennom arbeidsledighet og økonomisk nedgang, men i tillegg rammer den offentlig sektor, både gjennom økt arbeidsbelastning i helse og omsorg, men også endrede arbeidsvilkår på grunn av smitteverntiltak i utdanningssektoren og andre typer sosial tjenesteyting. Smitteverntiltakene har dessuten gjort at krisen rammer mange kvinnedominerte yrker i privat sektor som har måttet innskrenke virksomheten på grunn av disse.

I Norge har det kommet noen mindre studier som til en viss grad ser på kjønn relatert til arbeidsliv, blant annet en studie basert på den første oppsigelses- og permitteringsbølgen i starten av koronapandemien. Denne viser at sammenlignet med tidligere økonomiske kriser ser det ut til at kvinner rammes noe mer enn menn, i hvert fall i den første fasen (Bratsberg mfl. 2020a). Dette kan sees i sammenheng med en overrepresentasjon av kvinner i næringene som ble rammet av regjeringens smittevernstiltak, som personlig tjenesteyting og overnattings- og serveringsvirksomhet. Etter hvert som krisen spredte seg til andre næringer, har økningen i bruttoledigheten gjennom perioden blitt noe høyere blant menn (ibid.; Gjerde, Jensen og Sørbo 2020). Vi har ikke fått innspill på hvordan denne senere utviklingen med flere menn blant de arbeidsledige har påvirket likestillingen. I vår kom også en studie fra Likestillingssenteret om likestilling i hjemmet, samt AFI sitt Arbeidslivsbarometer, som også inneholdt noen tall på kjønn og likestilling når det gjelder omsorg (Likestillingssenteret 2020; AFI 2020, 6. april). Det kom i tillegg en studie om arbeidsledighet 10 uker etter nedstengingen som inkluderte kjønn i noen grad (Bratsberg mfl. 2020b). Bufdir og SSB har også publisert foreløpige funn om menns og kvinners livskvalitet som følge av koronatiltakene (Bufdir 2020, 10. juli) Det har i tillegg kommet en rapport om kvinnelig entreprenørskap som diskuterer mulige effekter av pandemien (Menon Economics 2020). Vi viser her til studier eller undersøkelser vi har fått kjennskap til. Vi utelukker ikke at det har kommet annet materiale vi ikke kjenner til. Hovedsaken er at det er kommet noen studier, men ikke fagfelleurdert forskning, da dette er for tidlig.

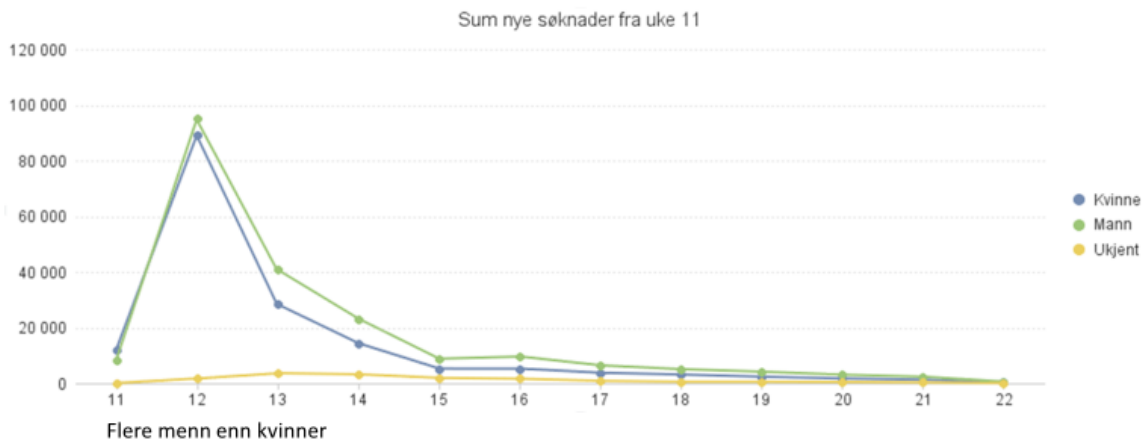
Hvordan pandemien treffer kjønnsmessig og hvordan trekk ved vedvarende likestillingsutfordringer settes på spissen gjennom koronakrisen, kan være et utgangspunkt for å se på hva som er grunnleggende utfordringer når det gjelder likestilling. Utfordringer som kjønnsdelt arbeidsmarked, likelønn og deltid som vi tar for oss her er kjent stoff i forskningen. Vi spør oss likevel om kunnskapen er godt nok kjent i offentlige etater og blant arbeidslivets parter. Hadde den vært det, hadde vi kanskje sett en større oppmerksomhet rundt likestilling nå. Når det ikke ser ut til å ha skjedd må det tas ansvar for at eksisterende og ny kunnskap om disse feltene blir tatt i bruk. Vi skal nå se litt på endringene i arbeidsmarkedet når det gjelder arbeidsledighet og permitteringer.

Arbeidsledighet og permitteringer

Normalt er 2-3 prosent av arbeidsstyrken registrert som arbeidsledig (rundt 100 000 personer), og 6-10 prosent av arbeidsstyrken er innom arbeidsledighet i løpet av et år, viser tall og statistikk vi har fått fra NAV. I perioden fra 9. mars til 17. mai i år ble 15 prosent av arbeidsstyrken permittert (430 000 personer). I tillegg kom 2,1 prosent (61 000) søknader om ordinære dagpenger. De fleste som har blitt arbeidsledige har blitt det gjennom permitteringer. Den store toppen kom i uke 12, uken etter 12. mars, se figur under.

Søknader om dagpenger ved permittering

Permittering har rammet flertallet av dem som har blitt arbeidsledige, og det er derfor illustrerende å se et diagram for disse.



Regjeringen innførte omfattende smitteverntiltak torsdag 12. mars 2020.

Uke 11 = mandag 9.- søndag 15. mars.

#NAV

(Kilde: NAV)

Vi ser av figuren at noe flere menn enn kvinner ble meldt arbeidsledige.

Nå har tallene for arbeidsledige gått kraftig ned, og er synkende, men likevel større, enn i et normalår. Ved utgangen av august 2020 var 122 229 personer registrert som helt ledige hos NAV, det er 4,3 prosent av arbeidsstyrken. Til sammen er 216 424 helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak hos NAV. Dette utgjør 7,7 prosent av arbeidsstyrken, noe som er svært høyt i et historisk perspektiv (NAV 2020, 1. september). Så å si all økningen i ledigheten har kommet i privat sektor. Det forventes høyere ledighet inn i 2021.

NAV-registrerte arbeidssøkere ved utgangen av juli 2020

Arbeidssøkere i alt (antall personer)		Andel av arbeidsstyrken	Juli 2020
Helt ledige	139 838	Helt ledige	4,9
Delvis ledige	83 383	Delvis ledige	2,9
Arbeidssøkere på tiltak	9 513	Arbeidssøkere på tiltak	0,3
Sum	232 734	Sum	8,2

Kvinner		Kvinner	
Helt ledige	63 003	Helt ledige	4,7
Delvis ledige	39 491	Delvis ledige	3,0
Arbeidssøkere på tiltak	4 339	Arbeidssøkere på tiltak	0,3
Sum	106 833	Sum	8,0

Menn		Menn	
Helt ledige	76 835	Helt ledige	5,1
Delvis ledige	43 892	Delvis ledige	2,9
Arbeidssøkere på tiltak	5 174	Arbeidssøkere på tiltak	0,3
Sum	125 901	Sum	8,3

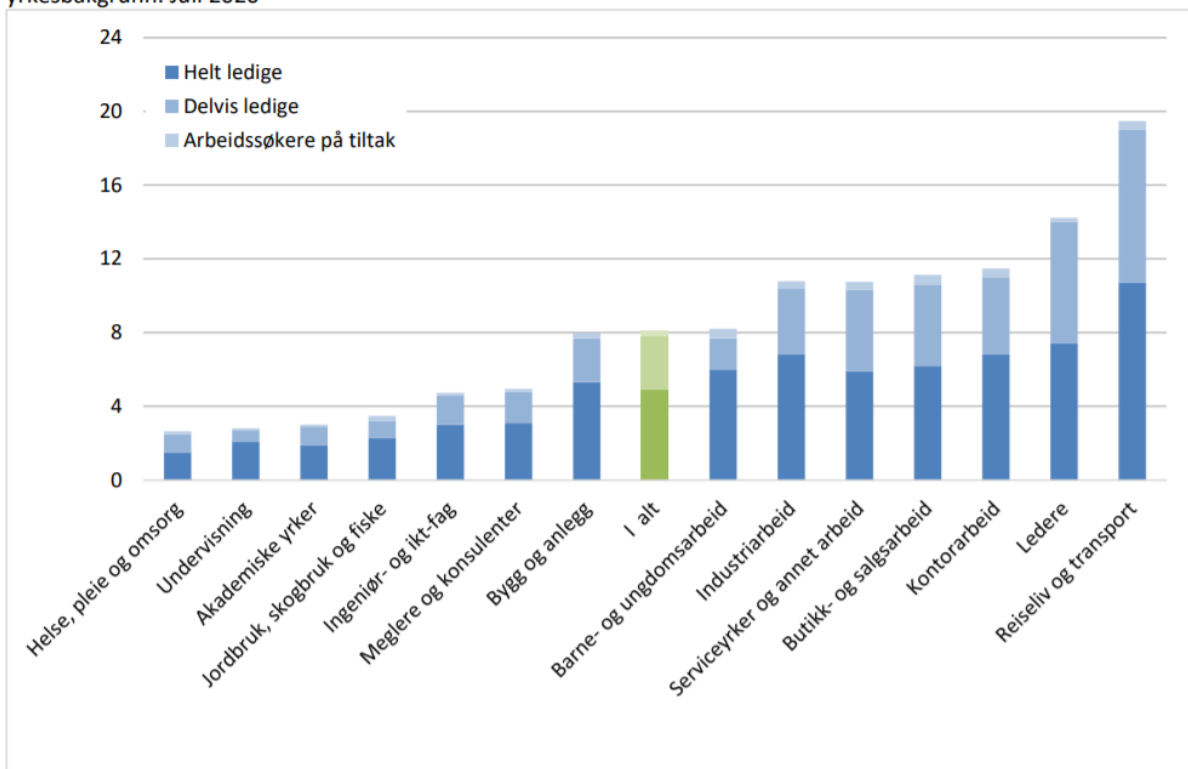
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/nyheter>

#NAV

(Kilde: NAV)

Denne tabellen viser tall ved utgangen av juli, hvor 46 prosent av de arbeidssøkende var kvinner (107 000), mens 54 prosent av de arbeidssøkende var menn (126 000). Når det gjelder andel av arbeidsstyrken var det omtrent en like stor andel av mennene (8,3 prosent) i arbeidsstyrken som kvinnene (8,0 prosent), som var arbeidssøkere. Som tidligere nevnt har krisen rammet ulikt i ulike yrker. Det er grunn til å anta at selv om tallene er fra juli, vil tendensen for hvilke bransjer eller næringer som er rammet fortsatt gjelde. I neste figur ser vi en oversikt over andel arbeidsledige etter yrkesbakgrunn i juli. Andel i prosent.

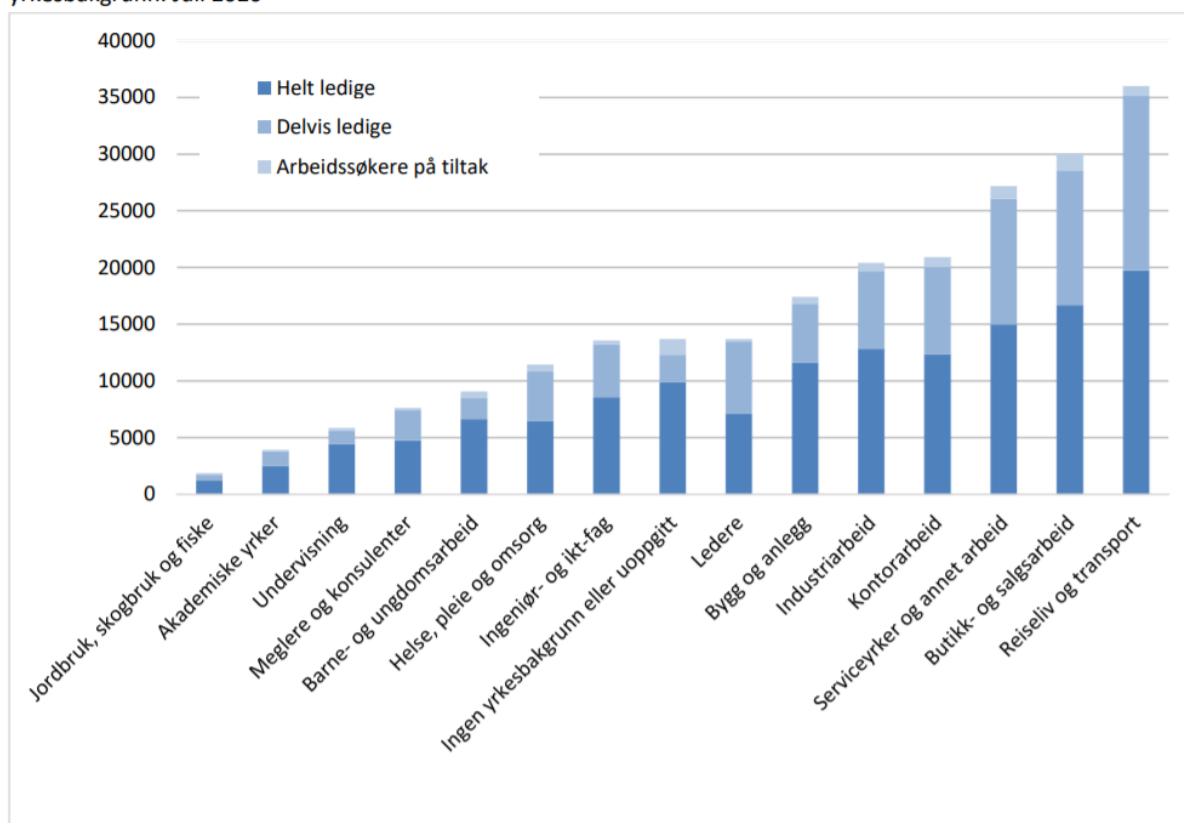
Figur 4. Andel av arbeidsstyrken registrert som helt ledige, arbeidssøkere på tiltak eller delvis ledige hos NAV. Etter yrkesbakgrunn. Juli 2020



Kilde: NAV

Til venstre ser vi at det i denne perioden var lav ledighet i helse- og omsorg og andre typiske yrker i offentlig sektor. Helt ut mot høyre er bransjer som er hardest rammet, som reiseliv og transport, ledere og kontorarbeid hvor de fleste er i privat sektor. Det samme ser vi for butikk- og salgsarbeid, serviceyrker og annet arbeid og industriarbeid. Hvis man ser innad på hver bransje, fikk vi innspill fra NAV på at det er store forskjeller. Når det gjelder noen bransjer innen varehandel, som sport og fritid og oppussing, har de har gjort det bra, mens andre butikker har gjort det dårlig. Dette gjelder også for restauranter på grunn av de begrensningene som pandemien har medført. Ser vi på antall personer som i juli var registrert som helt ledige, så ser vi at det er de samme bransjene som er hardt rammet:

Figur 5. Antall personer registrert som helt ledige, arbeidssøkere på tiltak eller delvis ledige hos NAV. Etter yrkesbakgrunn. Juli 2020



Kilde: NAV

Selv om permitteringslengden nå er utvidet til å gjelde 52 uker, er det grunn til å anta at ikke alle vil ha en jobb å gå tilbake til etter at pandemien er over, men vil kunne bli arbeidsledige. Arbeidsmarkedet vurderes som usikkert også for neste år, etter at utvidelsen er gått ut. Analyser fra NAV viser at man regner med at ledigheten blir betydelig høyere enn den var før krisen og konkurransen om jobbene hardner (Gjerde, Jensen og Sørbø 2020, 18. juni). For noen virksomheter i næringslivet vil endringene som følge av pandemien kunne bli for store til at de klarer å opprettholde driften på nivå med før pandemien (E24.no 2020, 14. og 17. august; Dagens Næringsliv 2020, 18. september).

Kunnskap fra tidligere kriser viser at det er utfordringer for de som blir utenfor arbeidsmarkedet i lengre tid, og at det blir vanskeligere desto mer tid som går. Forskning viser også at de som blir arbeidsledige under en økonomisk krise har høyere risiko for å stå uten arbeid på lengre sikt (Bratsberg mfl. 2020a). Det er viktig å se på hvilke grupper det kan gjelde. Vi vet at noen grupper faller ut aller først når arbeidsledigheten øker og det er hard konkurranse. Generelt er det slik at de med lavest kompetanse er mest utsatt, noe som også gjelder for denne krisen (AFI 2020:9). Her er innvandrere overrepresentert. Dette skal vi se på senere i notatet. For øvrig er det i mer normale tider en ganske jevn fordeling mellom kvinner og menn som er utenfor arbeidsmarkedet, men de er det til ulike tidspunkt i livet.

I tiden framover er det grunn til å følge med på om det kan få noen likestillingseffekter at arbeidsmarkedet har blitt vanskeligere med større konkurranse om jobbene. Hvem får da de jobbene som blir utlyst? Forskning viser for eksempel at i perioder med økonomisk nedgang, øker holdninger

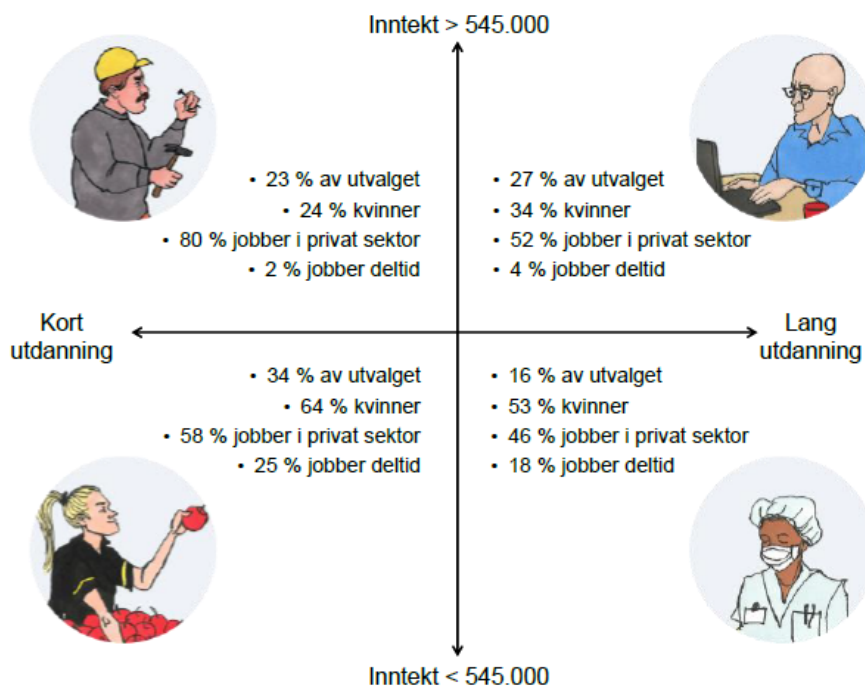
om at menn bør prioriteres foran kvinner dersom det er knapphet på arbeid. Slike holdninger fantes både i Norge og andre europeiske land etter finanskrisen (Tyldum 2019:39).

Det at flere menn enn kvinner totalt er arbeidsledige er en problemstilling å se nærmere på. Det er grunn til å spørre seg om ulikhet i arbeidsledighet kan gjøre noe med menns og kvinners like rettigheter og muligheter. Hvordan menn klarer seg i utdanning og yrkeslivet diskuteres både i forskningen og politisk. Et eksempel på dette er diskusjonen omkring kjønnsforskjeller i skolen og det at gutter presterer noe dårligere, samt at flere kvinner enn menn tar høyere utdanning. Det er en bekymring for at forskjellen vil fortsette også i voksenlivet og at det er en økende risiko for at menn faller utenfor. Forskning viser at gutter i en tidlig fase av utdanningsløpet gjør det noe dårligere enn kvinner, at de er flest i gruppen uføretrygdede fram til 29 år, at flere menn lever alene, er barnløse og lever kortere (NOU 2019:3; NAV 2020, 21. august). Men forskning viser også at det fortsatt er menn som tjener mest og at de klarer seg bra inn i yrkeslivet, tross lavere utdanning, de jobber mer fulltid, har mindre sykefravær og færre er i sum uføretrygdede (Kilden kjønnsforskning.no 2019, 7.februar og 25. oktober; Størset 2019; Vogt 2020). Det blir dessuten påpekt at klasse og utdanningsnivå kan ha like mye å si som kjønn (Seehuus og Reisel 2017). Selv om vi ikke fikk innspill på likestillingskonsekvenser av menns arbeidsledighet, kan det være grunn til å se nærmere på grupper av menn med lav utdanning og være oppmerksom på disse, også i forbindelse med denne krisen (NOVA 2014; NOU 2019:3). Men det kan også være grunn til å anta at mange menn vil klare å omstille seg.

Under koronapandemien har det vært påpekt at kollektivtrafikken kan være et sted for særlig smittespredning. Det har også vært viktig å sikre trygg reisevei for de som har hatt jobber i virksomheter med samfunnskritisk funksjon. Derfor har bruken av kollektivtrafikk vært begrenset. Dette fikk konsekvenser for mange som er avhengig av å reise kollektivt til jobben, men som nå måtte ha hjemmekontor. Vi fikk innspill på at konsekvensene av dette kan ha hatt ulik virkning for kvinner og menn. Forskning viser at menn pendler mer enn kvinner – noe som gjør at de får tilgang på et større arbeidsmarked og dermed får flere muligheter (Bütikofer mfl. 2019). Kvinner jobber oftere nærmere hjemmet. I perioden med restriksjoner på kollektivtrafikk, kan det ha betydd at menn har fått færre muligheter. Om det kan ha gitt økt utsatthet for arbeidsledighet har vi imidlertid ikke fått kunnskap om.

Kjønnsdelt arbeidsliv

Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsliv, som kan sies å være fordelt mellom offentlig og privat sektor. Av alle sysselsatte så er andelen kvinner i offentlig sektor på 70 prosent, mens den i privat sektor er 37 prosent (SSB 2019b). Vi kan se av figuren under at det er systematiske sammenhenger mellom inntekt, utdanning, arbeidslivsforhold og kjønn (AFI:2020). Det er en høy kvinneandel i lavtlønnsyrker og kvinner tjener også i gjennomsnitt mindre enn menn, ikke minst på grunn av at mange jobber deltid. Vi vil komme inn på deltid senere i notatet.



Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2020, N=2375

(Kilde: AFI, Arbeidslivsbarometeret 2020. «Prosent av utvalget» refererer til AFI sin undersøkelse)

Vi skal nå se hvilke konsekvenser pandemien og tiltakene mot smitte, har hatt når det gjelder noen aspekter ved det kjønnsdelte arbeidslivet.

Kvinnenes arbeidsplasser

Kommunal sektor

Fordi så mange kvinner jobber i offentlig sektor, har vi valgt å se nærmere på denne. Vi har fått innspill fra KS (Kommunesektorens organisasjon) om kommunal sektor. Her jobber det en overvekt av kvinner. Det i seg selv gjør at koronapandemien har gått rett inn i kvinners arbeidshverdag. De to store tjenesteområdene i kommunesektoren er helse- og omsorg og oppvekst, som også har vært mest berørt av covid-19.

Vi fikk innspill på at covid-19 har rammet litt ulikt for ulike kompetansegrupper. Det handler også om hvilken tilknytning man har til arbeidslivet, hvilke stillingsstørrelser, hvor man jobber og hva slags ansvar man har.

I barnehagene er det en særlig høy andel ansatte uten formell kompetanse i såkalte ufaglærte stillinger. Også helse- og omsorg har en stor andel ufaglærte. Å ha god nok kompetanse er avgjørende for hvordan man møter brukerne og hvordan man kan jobbe med smittevern. Det at det er mange ufaglærte, kan ha gjort dette arbeidet mer utfordrende. Vi fikk også innspill på at det har vært utfordringer med organiseringen av arbeidsplasser med mye deltid, når det gjelder å ivareta smittevernreglene. Vi skal komme tilbake til hvordan deltid påvirker smittevernberedskapen senere.

Ifølge KS var kommunene likevel i utgangspunktet forberedt kompetansemessig på å håndtere pandemien som kom, fordi det generelt er et høyt kompetansenivå i sektoren og at andelen med høyere utdanning øker.

Når det var nedstenging av skoler og barnehager, var det mange kommuner som omdisponerte ansatte for å gå inn i andre stillinger for å håndtere den akutte krisen som kom. Vi fikk innspill både fra KS og Norsk sykepleierforbund (NSF) om at omstillingsevnen har vært stor.

Innen helse- og omsorg er det nettopp sykepleierne som har fått mye oppmerksomhet, fordi de har blitt et bilde på frontlinjen i kampen mot korona. Dette er en yrkesgruppe hvor kvinner utgjør om lag 88 prosent. Hvordan de har opplevd krisen er derfor med på å belyse likestillingskonsekvensene av pandemien. Erfaringen de har gjort seg, kan også i stor grad sies å gjelde annet helsepersonell under krisen.

Vi fikk innspill på at denne gruppen ansatte har opplevd stor belastning med manglende smittevernustyr, lange vakter i fullt smittevernustyr og økt overtid. Mange ledere opplevde også større belastning. En grunn til den store arbeidsbelastningen var at denne sektoren allerede manglet kompetanse og ansatte. Krisen forsterket denne mangelen. Samtidig opplevde mange økt yrkes stolthet og økt anerkjennelse av fagkunnskap, da samfunnet har vært avhengig av den kunnskapen om smittevern som denne gruppen besitter.

Privat sektor

Selv om offentlig sektor og dermed mange kvinner, har fått utfordringer på grunn av pandemien, jobber det også mange kvinner i privat sektor, særlig i tjenesteytende næringer, hvor krisen har rammet hardt. Mange er lavt utdannede, de er i lavtlønte yrker med løs tilknytning til arbeidslivet gjennom midlertidige ansettelse. Vi har fått innspill fra LO om at det er mange ekstra utsatte her. Vi skal senere se på hva kompetansenivå og tilknytning til arbeidslivet kan ha hatt å si for utsatthet under krisen.

Handel og kontor er en arbeidstakerorganisasjon i LO, hvor 70 prosent av medlemmene er kvinner. Deres medlemmer rapporterer i en undersøkelse om økt bekymring for smitte særlig blant butikkansatte, og at dersom man blir syk, er det vanskeligere for denne gruppen sammenlignet med helsepersonell å bevise at det skjedde gjennom jobben og dermed få yrkesskadeerstatning. Sykdom som følge av covid-19 er nå regnet som yrkesskade gitt at den er påført i tjeneste, og det er de samme vilkårene som for andre yrkesskader for å få yrkesskadeerstatning.

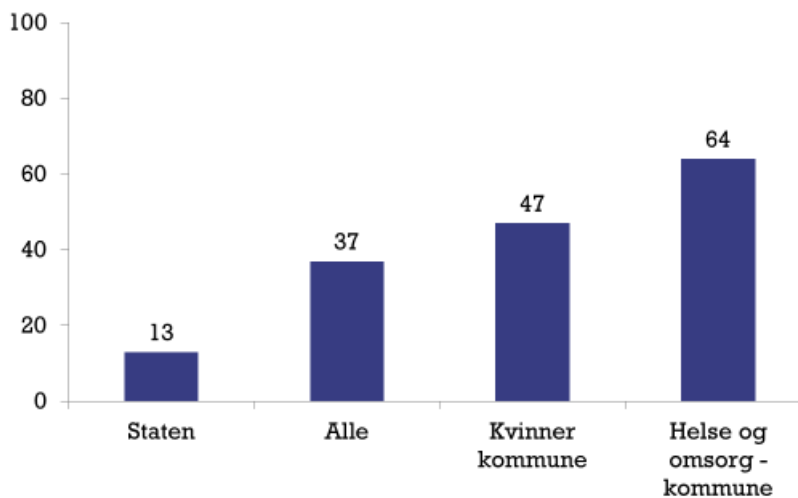
Fagforbundet, hvor 80 prosent av medlemmene er kvinner, har også utført en medlemsundersøkelse i april. Forbundet organiserer blant annet frisører og andre i yrker med nær kontakt med andre mennesker. De fremhever at særlig frisører oppgir å ha hatt økonomiske bekymringer, samt at de er rede for å miste jobben. At frisører har vært en spesielt utsatt gruppe under pandemien fremhever også Bratsberg (2020a). Disse er gjerne organisert som enkeltpersonforetak. Det er grunn til å anta at mange av disse ikke nådde opp verken med hensyn til utgifter eller inntekt og dermed ikke fikk kompensasjon gjennom tiltakspakkene, oppgir Fagforbundet. Forbundet organiserer også renholdere som oppgir å ha fått mer å gjøre i denne perioden. Av alle yrkeskategoriene som ble spurt, er ansatte i renholdsbransjen i tillegg de som helt klart er mest bekymret for smitte.

Deltid

Deltidsproblematikken er også relatert til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Selv om kvinner (67,5 prosent) og menn (73,4 prosent) nesten utgjør en like stor andel av arbeidsstyrken, så jobber 84,8 prosent av mennene heltid og 14,9 deltid, mens av kvinnene jobber 63,2 prosent heltid og 36,4 prosent deltid. Andelen sysselsatte kvinner som jobber deltid er altså dobbelt så stor som andelen menn som jobber deltid (SSB 2019a).

Tabellen under viser tall over kvinner og deltid i ulike deler av offentlig sektor. Tall i prosent.

Variasjon i andel kvinner på deltid



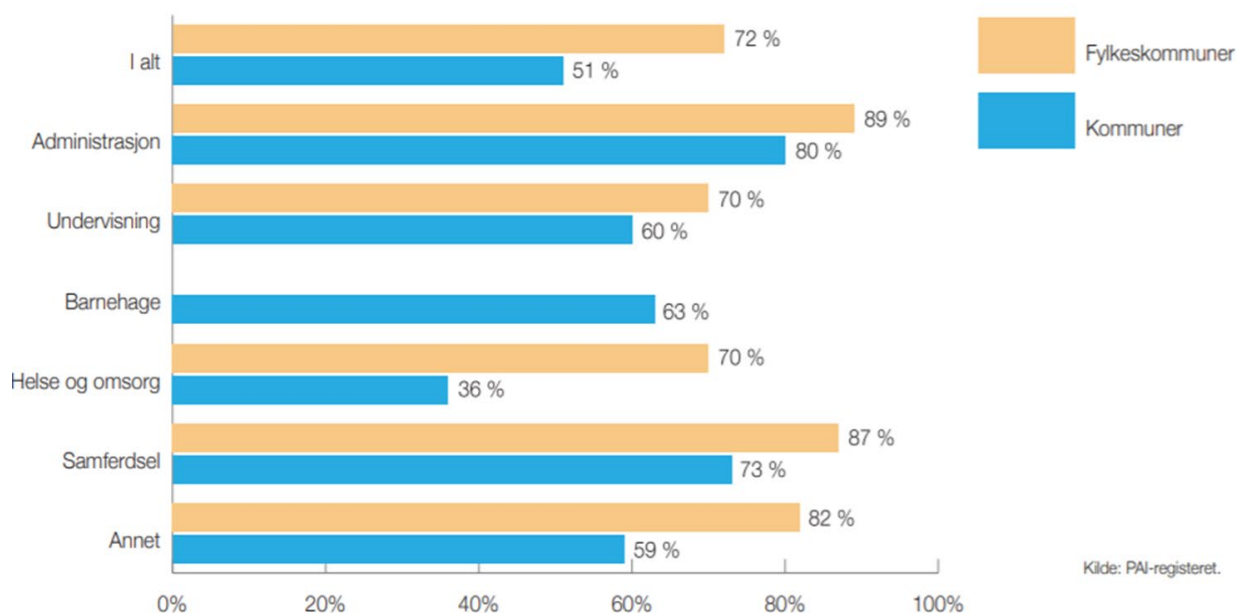
www.libestillingsforskning.no

www.samfunnsforskning.no

(Kilde: CORE)

Tabellen nedenfor viser fordelingen av heltid/deltid i kommuner og fylkeskommuner. Vi ser at særlig helse- og omsorgssektoren skiller seg ut med færre heltidsansatte og mange deltidsansatte.

Figur 5-1: Andel heltidsansatte i kommuner og fylkeskommuner, etter tjenesteområde.



(Kilde: KS)

Vi fikk innspill under workshopen med forskerne om at det kan være relevant å se på hvordan deltid kan ha påvirket håndteringen av pandemien, særlig i helse- og omsorgssektoren. Det er særlig i yrker med turnus hvor det er høy grad av deltid, og det er nettopp innen yrkesgruppene hvor det er mye deltid at det har vært ekstra mye å gjøre under pandemien. Da kan det være grunn til å spørre om deltid har vært til hinder for beredskapen under pandemien.

I helse og omsorg har deltidskulturen lenge vært en utfordring. Rundt 2/3 jobber deltid, med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 66 prosent, og de fleste jobber turnus. Vi fikk innspill på at dette under pandemien også får utslag når det gjelder hvordan smittevern håndteres. KS og NSF fremhevet at det handler om hvem som er på jobb og kontinuiteten i tjenestene. Deltid gjør det mer krevende å finne smittevernvennlig organisering. Det handler om å få arbeidstidsordninger til å ivareta alle hensyn, både på hvem som er på jobb og hvilken kompetanse som er på jobb. Man har dermed sett konsekvensene av deltidskulturen på en helt annen måte.

KS ga innspill om at det erkjent fra tidligere at en deltidskultur gir dårligere arbeidsmiljø, lavere kompetanse, mindre forutsigbarhet og trygghet både for brukerne og de som jobber der, og også for lederne, som får veldig mange ansatte å lede. KS spilte inn at de nå har et håp om at arbeidet med å tilrettelegge for heltid kan ha fått en oppsving, fordi mange kommuner har sett hvordan dette rammet dem under korona når arbeidet var organisert slik det var.

Norsk sykepleierforbund opplyste om at en utfordring under pandemien har vært at de har medlemmer som jobber på flere ulike arbeidsteder for å kunne få 100 prosent stilling. Men siden det er en smitterisiko ved å ha ansatte som jobber på flere ulike avdelinger eller institusjoner, har noen arbeidsgivere gitt forbud mot å jobbe på flere arbeidsteder. Disse ansatte har i denne perioden gått ned i lønn, fordi de kun har fått lov til å beholde stillingen som er på

hovedarbeidsstedet. Det samme har i noen grad rammet sykepleierstudenter som ikke har kunnet ha praksis samtidig som de er studenter, fordi de ikke får lov til å komme på praksisstedet på sykehus eller sykehjem, hvis de også har arbeidsted et annet sted. NSF meldte i tillegg om at flere intensivsykepleiere har fått avkortet ferie i sommer, for å ta igjen et etterslep av behandlinger som ikke ble gjort i vår.

Det er også mange kvinner som jobber deltid i andre sektorer. Av Fagforbundets undersøkelse fremgår det at en av fem deltidsansatte har arbeidet mer som følge av krisen. Fra LO sentralt fikk vi innspill på at deres medlemmer som jobber deltid, opplevde utfordringer med å skulle omstille seg raskt til å jobbe mer enn vanlig denne perioden. Det dreier seg om hvordan man organiserer seg for å få hverdagen til å gå opp med familie og jobb, eller andre private forhold, som ikke er like enkle å endre på. Så selv om dette også har betydd mer jobb og dermed økt lønn for noen, kan det ha vært en belastning på andre måter.

Av denne gjennomgangen av ulike konsekvenser av pandemien innen yrker med mye deltid, ser vi at det har vært ulike utfordringer knyttet til deltidskultur som kan ha gjort det utfordrende å møte følgene av pandemien og smitteverntiltakene godt nok og at det har fått konsekvenser for mange kvinners arbeidshverdag.

Vi skal nå se nærmere på hvordan pandemien har rammet to tradisjonelt mannsdominerte felt i arbeidslivet, hvor likestilling og kjønnsbalanse lenge har vært et tema for politikktutforming, nemlig innen innovasjon og akademia. I tillegg skal vi se på kunst- og kultursektoren som også har likestillingsutfordringer.

Likestilling, innovasjon og entreprenørskap

Koronapandemien rammer næringslivet hardt. Satsning på nyskaping og entreprenørskap har derfor helt siden mars vært sentralt i regjeringens tiltakspakker for å dempe de økonomiske virkningene av koronautbruddet (Regjeringen 2020, 27. mars). Det er nå behov for å tenke omstilling og å skape nye arbeidsplasser.

Vi vet fra før krisen at selv om Norge er et av verdens mest likestilte land, deltar ikke kvinner på lik linje som menn i gründerskap (DN 2020). Dette er derfor også en del av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I Norge generelt er det 30 prosent kvinnelige gründere. For å fremme kvinners skaperkraft og posisjon i næringslivet, og som gründere, kom regjeringen med ny handlingsplan for kvinnelige gründere i 2019. Den inneholder tiltak som skal gjøre det enklere for kvinner å starte egen virksomhet og få den til å vokse (Nærings- og fiskeridepartementet 2019:5). Handlingsplanen gir en oversikt over kvinneandeler i virkemiddelapparatet og i enkeltvirkemidler fordelt på kjønn. Tallene viser at kvinneandelene er lave. De finansielle virkemidlene rettet mot nyetablerte virksomheter har lavest kvinneandel. I ordningene som finansierer nyetableringer, presåkorn og etablerertilskudd i Innovasjon Norge, var kvinneandelen 12 og 14 prosent i 2018. Kvinneandelen var også lavest på områder av arbeidslivet der menn dominerer (Nærings- og fiskeridepartementet 2019:9). I næringslivet tas det beslutninger som er viktige for folks liv og hverdag. At færre kvinner starter som gründere betyr at samfunnet ikke lykkes godt nok med å ta hele befolkningen i bruk i innovasjon, verdiskaping og ledelse.

Likestillingsperspektiv – Kvinnelige gründere rammes ekstra hardt

Vi har fått innspill på at pandemien rammer kvinnelige og mannlige gründere forskjellig. Særlig tre faktorer er vesentlige her. Det første handler om at det er store bransjeforskjeller mellom kvinner og

menns bedriftsetableringer. De bransjene som ble hardt rammet av pandemien, på landsbasis og i Innovasjon Norge sin portefølje, er de bedriftene der kvinner dominerer. Kvinner dominerer i sektorer og næringer hvor nærhet til kunden, klienten eller pasienten er viktig, som helse og sosial, reiseliv, kulturnæring og personlig tjenesteyting. Funn i rapporten *Female entrepreneurship in the Nordics* viser derfor at tiltakene om sosial distansering som ble innført under pandemien rammer kvinner ekstra hardt (Menon/Nordic Innovation 2020:19). Tall fra Innovasjon Norge sin portefølje viser også at kvinneandelen har gått ned fra 27 prosent i 2019 til 24 prosent fram til nå i 2020. I Innovasjon Norge sitt tilbud om krisementoring er det nå 32 prosent kvinner som bruker dette tilbudet. Dette regner Innovasjon Norge som et høyt tall sammenlignet med tidligere og mener dette viser at et stort antall kvinnelige bedrifter har behov for hjelp på grunn av krisen.

Den andre faktoren handler om ulikt ansvar for omsorgsoppgaver relatert til hjemmeskole og stengte barnehager. Likestilling i hjemmet vil vi diskutere senere i notatet. Aktivisering av barn og administrering av familien kan ha vært en økt utfordring også for gründere.

En tredje faktor gjelder virkemidlene som ble satt inn i forbindelse med pandemien, både de som forvaltes direkte fra departementet og fra for eksempel Innovasjon Norge og Forskningsrådet. Innovasjon Norge fikk nærmere 5 milliarder kroner til støttepakker i næringslivet, inkludert gründere, ulike lånetiltak, mentorstøtte og finansiell støtte. Fra før vet vi at menn bruker virkemiddelapparatet mer enn kvinner gjør. Dette vil ha betydning for de som skal i gang med å søke Innovasjon Norge om å få kontantstøttekompensasjon eller andre virkemidler som er ment å kompensere i forbindelse med krisen. De som er erfarne brukere av virkemiddelapparatet, har allerede en relasjon og har kunnskap om hvordan man skal søke. Da dette er flere menn enn kvinner, kan vi anta at menn lettere kan få tilgang til disse midlene enn de som ikke har denne kunnskapen. Vi fikk innspill på at det dessuten ser ut til at menns bedrifter treffes litt bedre av tiltakene enn det kvinners bedrifter gjør. Dette kan skyldes at kvinner oftere enn menn har mindre bedrifter eller enkeltpersonforetak. Men dette er det ikke data på ennå.

I tidligere handlingsplaner om gründere og entreprenørskap var det et mål at minst 40 prosent av nye selskaper skulle etableres av kvinner (Regjeringen 2008:5; Kulturdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet 2013:111). Etter at dette tiltaket ble fjernet har det vært en gradvis nedgang i kvinneandelen ved tildelingene. Vi fikk innspill på at det derfor blir viktig å påse at kvinnelige gründere får tak i de virkemidlene som er tilgjengelige.

I en krise som pandemien vil også opplevelsen av usikkerhet blant investorer ramme skjevt mellom ulike grupper. De som avviker fra den typiske normen for gründere (hvit mann mellom 30 og 50 år), som kvinner og innvandrere, betraktes mer som usikre investeringer. Det at investorer avventer, men også usikkerhet rundt kundegrunnlag, kan få betydninger for disse gruppene på sikt. Her finnes det fortsatt lite forskning og empiri, men et felt det er verdt å følge med på utviklingen fremover. Hvordan kvinners deltakelse i næringsliv og entreprenørskap ivaretas er også et uttrykk for Norges evne til omstilling og vekst. Det er fortsatt behov for mer kunnskap for å se hvordan dette feltet utvikler seg under og etter pandemiperioden. Blant annet kan det være grunn til å undersøke om denne krisen vil føre til at kvinner synes entreprenørskap er en enda større risiko enn tidligere og heller ønske seg fast stilling og fast inntekt.

Krisen har også gitt muligheter

Vi fikk innspill på at krisen har gitt noen muligheter for gründere og entreprenører, også for de kvinnelige. Mange av de norske bedriftene som har en opptur under krisen, har klart å identifisere nye muligheter og vri produksjonen sin fra det de normalt leverer, til det markedet trenger nå

(Innovasjon Norge 2020). Særlig gjelder det de små bedriftene som ofte er raskere til å snu seg om, fra å produsere en ting til å produsere noe annet, for eksempel til å produsere munnbind eller håndsprit.

Bedrifter basert på teknologi og digitalisering har hatt en særlig fordel i denne krisen, dette gjelder både for kvinnelige og mannlige gründere, og noen av disse var tidlig ute med å levere digitale funksjoner som et svar på utfordringene med distansering og andre smitteverntiltak som gjør at det er begrensede muligheter til å samles. Andelen kvinnelige teknologigründere er lav (Nærings- og fiskeridepartementet 2019; Innovasjon Norge 2018) og allerede før covid-19 var det en kjønnsubalanse her. Likevel fikk vi innspill på at sektorer hvor kvinner dominerer som gründere, kunne ha noen særlige muligheter til å svare på nye behov med covid-19. Dette gjelder for eksempel i helse- og omsorgssektoren (femtech), samt utdanningssektoren. Et eksempel her er bedriften *Confrere*, som tilbyr videomøter for fastleger. De har doblet omsetningen etter covid-19, her er det både mannlige og kvinnelige gründere.

Et annet eksempel på dette er bedriften *Capeesh*, som ledes av en kvinnelig gründer. Bedriften kunne bruke deler av sin teknologi som var relatert til språkopplæring for ikke-norskpråklig arbeidskraft til å gi informasjon om pandemien i Norge på flere språk. De opplever nå stor etterspørsel som følge av dette.

Vi fikk også innspill på at det er mulig for bedrifter som er rammet av tiltakene rundt sosial distansering og smittevern, kan omstille seg. Et eksempel på en bedrifter som har klart å utvikle nye bærekraftige løsninger er bedriften *Fjong Norge*. Selskapet tilbyr utleie av klær, både over nett, men også via et fysisk utlåningslokale, og ble kåret til årets kvinnelige gründer i 2019. Da behovet for å leie klær stoppet over natten fant de nye løsninger som å gå over til abonnementsløsninger i stedet for at kunder kommer til butikken.

Innvandrere, og særlig innvandrerkvinner, innen gründervirksomhet er også hardt rammet av pandemien. Det finnes likevel eksempler på evne til omstilling, som bedriften *Sisters in Business*. Dette er en sosial virksomhet som skaper arbeidsplasser for innvandrerkvinner. De sydde opprinnelig blant annet yrkesklær, men mistet kundegrunnlaget sitt da mange restauranter måtte stenge da smitteverntiltakene tredde i kraft. For å møte det store behovet for smittevernsutstyr i landet startet de med å sy smittevernsfrakker. I stedet for å permittere ansatte som mange andre måtte, ansatte de i stedet tre nye syerskere da behovet økte (Unric 2020).

Kjønnsbalanse i akademia

Universitets-, høyskole- og forskningsinstituttsektoren skiller seg på mange måter fra øvrig arbeidsliv ved at den er preget av mer fleksibilitet, mer personlig ansvar og selvstendig arbeid. Sektoren kan likevel ha likhetspunkter med yrker som også krever høy utdanning og er sterkt basert på individuelle prestasjoner, som innen finans, medisin og jus. Dette er også yrker med fleksibilitet når det gjelder arbeidstid og -sted. Vi har ikke sett nærmere på andre tilsvarende yrker i dette notatet, men valgt ut akademia fordi det er en nasjonal satsning å forbedre kjønnsbalansen, og fordi det har kommet signaler på at koronapandemien kan ha noen konsekvenser for likestillingen her.

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen), oppnevnt av Kunnskapsdepartementet, har vært opptatt av å kartlegge hva som finnes av forskning på situasjonen underveis i pandemien, og hvordan situasjonen berører kvinner og menn i sektoren. Vi fikk innspill fra komiteen til dette notatet.

Tidligere forskning viser at den kjønnsstradisjonelle rollefordelingen i hjemmet er en av hovedgrunnene til at kvinners karriereutvikling i akademia går saktere enn menns (Thun 2019a; Thun 2019b; NIFU 2010). Spørsmålet er da om den nye arbeidshverdagen har forsterket denne

rollefordelingen og dermed skapt forhold som vanskeliggjør kvinners avansement. I denne sektoren er det allerede mye oppmerksomhet rundt likestilling og kjønnsbalanse. Ser vi på antagelsene som nå er kommet om at kvinners karriere i academia blir skadelidende i en situasjon med hjemmekontor og ansvar for barn, er det oppsiktsvekkende fordi forskning viser at oppslutningen om likestilling øker med stigende utdanningsnivå (NOVA 2012:10; Midtbøen og Teigen 2019). Men flere nyhetsoppslag, og også foreløpig forskning (Inside Higher Ed 2020; Gjengedal 2020; Khrono 2020; Andersen mfl. 2020), tyder på at kvinners mulighet til publisering lider mer enn menns under pandemien. Det er for tidlig å konkludere, men det kan gi en indikasjon på at når både mor og far skal jobbe hjemme, i kombinasjon med en særlig individorientert karriere, får fars karriere prioritet. Mindre publisering blant kvinner nå kan gi langsiktige konsekvenser for kjønnsbalansen i academia. Vi skal senere se i delen om likestilling i hjemmet, at det imidlertid ikke er entydig at flere kvinner enn menn har tatt mer ansvar hjemme.

Flere kvinnelige enn mannlige akademikere lever i en to-karrierefamilie. Undersøkelser viser at mannlige akademikere sier de ville prioritert sin karriere over partnerens i større grad enn det kvinner sier (Schiebinger mfl. 2008). Dersom det oppstår forhold hvor en karriere må vike, tyder dette på at det er kvinners karriere som må det (Ledin 2007). Dette kan forsterke de negative virkningene for kvinner også i forbindelse med denne pandemien.

Kif-komiteen har gjort en kartlegging av ressurser til likestilling på alle UH-institusjoner og forskningsinstitutter som skal publiseres høsten 2020. Den inneholder tilbakemeldinger på flere forhold, også konsekvenser av koronapandemien for kvinner og menn, samt etnisk mangfold i academia.

Kunst- og kultursektoren

Under koronapandemien har det kommet tilbakemeldinger på at kunst- og kultursektoren er særlig hardt rammet av smitteverntiltakene. Dette er også en sektor med hvor arbeidstakere i mindre grad har fast inntekt og faste arbeidskontrakter. Billedkunstnere er for eksempel stor sett selvstendig næringsdrivende og ellers i kultursektoren er det mange som jobber frilans. Mange har lav inntekt. Dette gjelder særlig for kunstnere, og spesielt for kunstneryrkene kvinner velger (Heian 2018). Vi har derfor ønsket å se nærmere på denne sektoren.

Forskning viser at i Norge har mannlige kunstnere i gjennomsnitt høyere inntekter enn kvinnelige kunstnere. Det kjønnete inntektsgapet ser også ut til å være betydelig større blant kunstnerne enn i befolkningen ellers (ibid.).

Innspill fra Foreningen Balansekunst tyder på at kvinner kan oppleve større konsekvenser enn menn under pandemien. Foreningen er et samarbeid mellom over 90 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Foreningen oppgir å være bekymret for å miste noe av de senere årenes utvikling mot et mer mangfoldig og likestilt kulturliv, at det vil skje liten nyrekruttering og at noen av de ekskluderende mekanismene foreningen har jobbet mot forsterkes igjen. Tradisjonelt har menn tjent på dette. På lenger sikt er det grunn til å være oppmerksom på aspekter med sektoren som tidligere nevnt, som løs tilknytning og få faste kontrakter, som tidligere har gjort enkelte grupper blant annet mer utsatte for seksuell trakassering og diskriminering. Balansekunst har en Rådgivningstelefon, men oppgir at de ikke har registrert noe økning av henvendelser så langt.

Vi fikk innspill på at et annet aspekt ved konsekvensene av pandemien handler om et mulig bemanningsproblem når restriksjonene avsluttes. De som allerede er godt etablerte i sin bransje, har hatt størst mulighet til å klare seg gjennom krisen, mens de som har blitt regnet som reserve og stått på tilkallingslister («ringelister») kan tenkes å ha falt fra, fordi de har måttet finne annet

inntektsgrunnlag. I et kjønnsperspektiv kan det være interessant å undersøke hvordan og av hvem dette tomrommet vil fylles når sektoren igjen skal fungere som normalt.

Dramatikerforbundet (LO) organiserer forfattere som skriver for scene, film, TV, radio og spill. De sendte i vår ut en spørreundersøkelse i tre omganger blant sine medlemmer. De har ikke en stor medlemsmasse (464), men resultatene kan gi indikasjoner på forhold som også kan gjelde for andre i kultursektoren. Både menn og kvinner oppgir å ha fått avlyst eller utsatt produksjoner, eller mistet produksjoner. På spørsmålet om medlemmene har fått økonomiske problemer som følge av krisen, svarer flertallet både menn og kvinner nei, men det er flere kvinner som svarer at de har fått problemer, enn menn. Det er likevel flere kvinner enn menn som svarer at tiltakspakkene treffer.

I andre deler av kultursektoren, som museumssektoren, er det mer faste tilsettingsforhold og store deler av sektoren er offentlig. Her har det i mindre grad vært permittering, men det har i noen grad skjedd, særlig i tilknytning til førstelinjetjenesten, som formidling eller sommerverter, opplyste Balansekunst. Det er mulig at det er en kjønnsdimensjon knyttet til førstelinjen, med overrepresentasjon av kvinner.

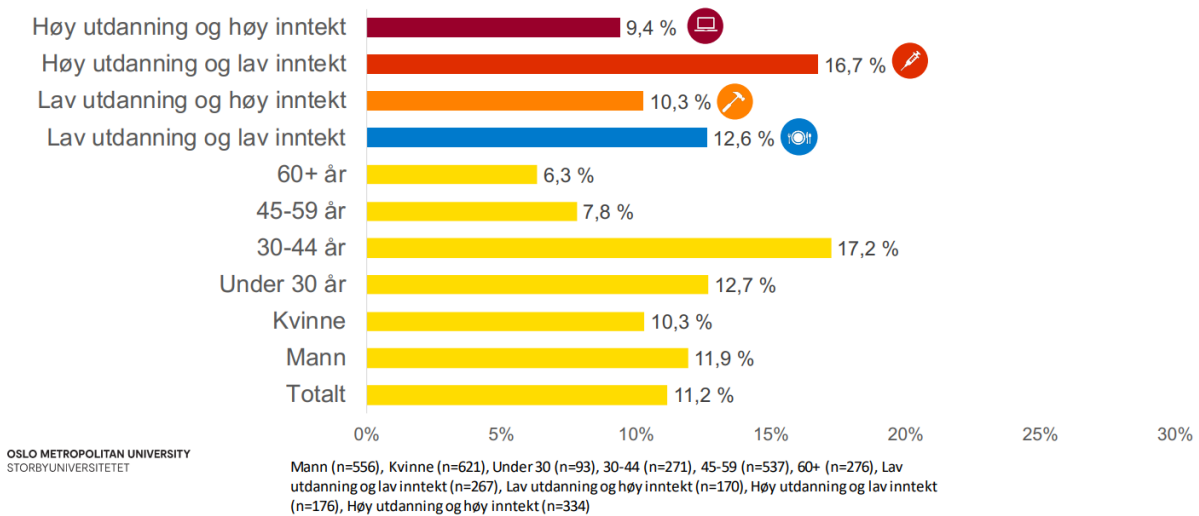
Vi ser av innspillene vi har fått at det er en sannsynlighet for at flere kvinner enn menn har opplevd konsekvenser relatert til det å få arbeid, beholde jobben eller økonomi. Det kan derfor være særlig grunn til å være oppmerksom på likestillingskonsekvenser som følge av pandemien i kunst- og kultursektoren.

Sykefravær

Det vil være interessant å se om den belastningen det har vært både på de som har jobbet mer og de som har jobbet mindre eller mistet jobben helt under denne perioden, vil gjøre utslag på sykefraværstatistikken og om dette har konsekvenser for likestillingen. Vi vet at enkelte yrker har vært mer utsatt for smitte, og at også mange har jobbet mye. I tillegg kan det å miste jobbe eller oppleve økonomisk usikkerhet, være belastende og føre til sykdom. Vi fikk tilbakemeldinger på at det kan være vanskelig å se om sykefraværet er relatert til koronapandemien på denne måten. Det kan også være vanskelig å skille mellom de som har blitt syke av koronaviruset, blitt syke av stress på grunn av økt arbeidsbelastning eller av andre årsaker relatert til pandemien, som tap av jobb. Imidlertid viser tall over sykefravær for mars at sykefraværet økte etter nedstengingen, og at en stor del av økningen kan knyttes til luftveisdiagnoser. Det var blant menn sykefraværet økte mest (NAV 2020, 11. juni). Sykefravær knyttet til andre lidelser, kom ikke fram i disse tallene.

Når det gjelder direkte smittefare fra covid-19 viser foreløpig funn fra *Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse* at kvinneyrker særlig er rammet av smitte (AFI 2020). Andre studier vi har referert til viser også dette (Bratsberg mfl. 2020a).

Sykkelighet (vært smittet, isolert eller sannsynligvis smittet), etter 4 arbeidsliv, alder og kjønn



(Kilde: AFI 2020)

Hvis vi relaterer denne tabellen til den vi viste under avsnittet om det kjønnsdelte arbeidslivet, ser vi at det er i yrker enten med høy utdanning og lav inntekt eller lav utdanning og lav inntekt, vi finner de som er mest utsatt for smitte og sykdom. Dette er yrker med mange kvinner. I den siste kategorien er det også mange innvandrere. Samtidig ser vi at flere menn enn kvinner oppgir å ha vært syke eller antatt smittet, noe som sammenfaller med NAV sine tall.

Pandemien kan også ha gitt andre helserelaterte konsekvenser. Vi vet fra SSB sin *Livskvalitetsundersøkelse* at kvinner var mer bekymret og hadde lavere tilfredshet med livet generelt enn menn, men særlig rett etter nedstengningen (SSB 2020, 22.april; Bufdir 2020, 10. juli). Spørsmålene ble stilt uken før og etter nedstengingen 12. mars. Nedstengingen kan ha ført til mer stress og dermed økt sykefravær hos kvinner. Samtidig har noe flere menn mistet jobben, noe som kan gi mer stress og belastninger. Vi viste også i vårt forrige notat at dette kan føre til mer vold (Kilden 2020).

I august kom tall fra NAV som viste at andelen uføretrygdene nå er historisk høy, sammenlignet med tall helt tilbake til 1997, og at oppgangen fra i mars var stor. Ved utgangen av juni mottok 357 500 personer i alderen 18-67 år uføretrygd. Det er en økning på 2200 personer fra utgangen av mars (NAV 2020, 21. august). Tallene viser at prosentandelen uføretrygdene kvinner per juni 2020 er svært høy. 12,5 prosent av alle kvinner i alderen 18 til 67 år er uføretrygd og det er økning på 0,3 prosentpoeng på ett år. Blant menn har 8,5 prosent menn uføretrygd, en økning på 0,2 prosentpoeng i samme periode (ibid.). Vi ser at det har vært en økning både for kvinner og for menn. Det er for tidlig å si om dette kan skyldes koronapandemien, det må gjøres dybdestudier for å finne mer ut av det.

Vi viser ellers til Bufdirs egen statistikk og analyse på arbeidsledighet og sykefravær som sendes inn sammen med dette notatet.

Helse- og omsorgssektoren og sykefravær

En rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI 2018) viser at sykepleiere er den gruppen som i ordinære tider utsettes for flest risikofaktorer i form av høye emosjonelle krav, høy

arbeidsbelastning, høyt tempo, rollekonflikter, lav jobbkontroll og søvnproblemer. Dette er derfor en sektor som i utgangspunktet har et høyt sykefravær. I krisetider kan dette forsterkes. Vi fikk tilbakemelding på at dette ser ut til å ha skjedd under pandemien. Belastningen på den ansatte har endret seg, noen har jobbet veldig mye og arbeidet har kanskje ikke vært godt nok organisert for å tåle høy belastning. Det har vært økt smitterisiko og mange ansatte har vært i karantene, med de konsekvenser det har for bemanningen. Dette kan gjøre belastningen på de som er på jobben høyere, med økt sykefravær som resultat.

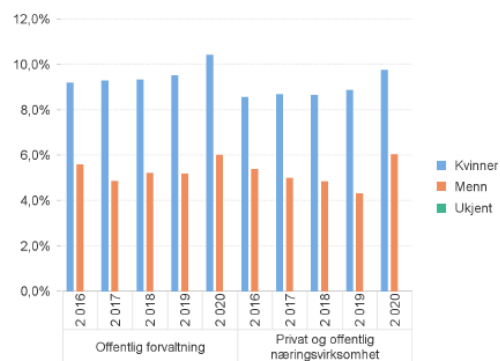
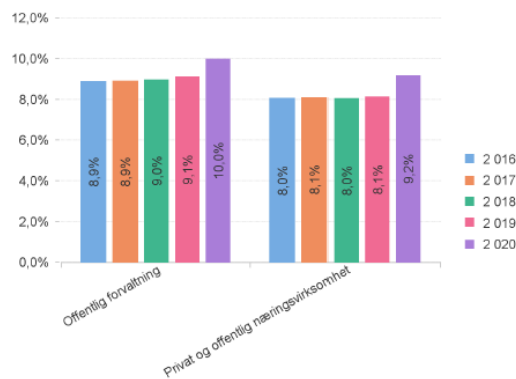
NSF var kritiske til at flere kommuner innførte «koronaturus» uten å ha pasienter med covid-19. Helse- og sykepleiere har vært omdisponert fra lovfestede oppgaver. Forbundet viste til sykefraværstall fra NAV, som viser at sykefravær i sykehjem i første kvartal 2020 lå på 10 prosent i kommunalsektor, noe som er 0,9 prosent opp fra 2019. I privat sektor lå tallet på 9,2 prosent, noe som er 1,1 prosent opp fra 2019. Det er en tydelig oppgang, og for begge sektorer høyest siden 2016.



IA-SYFRA. Legemeldt sykefravær fordelt sektor og kjønn. Siste 5 kvartaler

Sykehjem i 1. kvartal siste 5 år

I alt	201 601	201 701	201 801	201 901	202 001
Sykehjem	8,8%	8,8%	8,9%	9,0%	9,9%



(Kilde: NAV og Bransjeprogrammene i IA-avtalen)

I tillegg har sykepleierne tatt et stort personlig ansvar under pandemien, og praktisert strengere restriksjoner enn den øvrige befolkning. NSF sin medlemsundersøkelse fra i vår viser at sykepleierne tok et særlig ansvar for å selv å unngå smitte, samt for å unngå og smitte andre for å redusere sykdom, sykefravær og karantenetid. Undersøkelsen viser at dette opplevdes som en tydelig belastning og 80 prosent oppga at de var redde for å smitte pasienter. Dette er også noe som kan gi et høyere sykefravær.

KS meldte inn at det før krisen ble jobbet for å få sykefraværet ned, men at dette har blitt satt på vent under pandemien. De mente likevel at arbeidsmiljø og risiko var viktig å tenke nå også for å komme godt ut etter krisen.

Økonomi

Det er et spørsmål om kvinner kommer dårligere ut økonomisk som en følge av koronakrisen. Dette kan gjelde i forhold til tap av jobb, men også helsemessige forhold på grunn av pandemien kan få økonomiske konsekvenser. Svakere helse kan igjen gi sykmeldinger, langtidssykemeldinger og

uføretrygd. Vanskelige forhold som følge av denne krisen kan gi langsiktige følger for personlig økonomi, som for eksempel for pensjonen.

Fra forskerne fikk vi innspill på at det for denne pandemien ikke er forsket på forskjellene mellom menn og kvinner når det gjelder økonomiske konsekvenser av krisen. Vi viste tidligere i notatet til internasjonal forskning som sier at kvinner kommer dårligere ut økonomisk (Hupkau og Petrongolo 2020; Alon mfl. 2020). Vi viste også til foreløpige studier fra Norge om at kvinner så ut til å komme dårligst ut i starten av pandemien (Bratsberg mfl. 2020a). Likevel kan det at vi har en solid statlig økonomi, bedre velferdsordninger, samt mer likestilling mellom kjønnene enn mange andre land, gjøre at utslaget på personlig økonomi ikke blir så kraftig for kvinner her. Dette bør det ses nærmere på. Vi fikk innspill i workshopen med forskerne at det eksisterer et såpass godt sammenligningsgrunnlag når det gjelder inntektsstatistikk for tidligere forskning på foregående år, at dersom man der finner en endring i forskjeller mellom kvinner og menn, vil det være rimelig å anta at det skyldes konsekvenser av pandemien og smitteverntiltakene.

Det kan også hende at dersom man ser nærmere på lønnsinntekter i denne perioden vil man finne at noen kvinner har tjent mer, fordi de deltidsansatte kan ha jobbet mye i en periode og dermed økt lønnen.

Selv om kvinners sykdom eller tap av jobb på grunn av pandemien, kan påvirke deres økonomiske selvstendighet, kan det at mange kvinner har en partner som tjener mer enn dem, utgjøre et ekstra sikkerhetsnett. Dette sikkerhetsnettet er det ikke alle som har. Tall fra SSB viser for denne krisen at sannsynligheten, i hvert fall tidlig i perioden, for å miste jobben er klart høyere hvis også ektefellen er blitt ledig (SSB 2020, 27. mars).

Her kan det også være regionale forskjeller. I deler av landet er menn i større grad hovedforsørgere og flere kvinner jobber deltid, med lavere lønn, som i Agder (Kilden kjønnsforskning.no 2014, 25. mars). Dersom mennene mister jobben kan den økonomiske konsekvensen for familien bli stor. Slik ulikestilling i familien kan også få konsekvenser for menns helse (Holter, Svare og Egeland 2008; Holter 2014; Kilden kjønnsforskning.no 2010, 18. november). Vi vet også at økonomiske nedgangstider som rammer menns arbeidsplasser, kan få følger for menns psykiske helse. Under finanskrisen gikk antallet selvmord blant menn gikk opp (Dagens medisin 2013). De siste tallene over arbeidsledighetsstatistikken viste, som vi så ovenfor, at flere menn enn kvinner nå er uten jobb.

Et annet spørsmål i tråd med denne problemstillingen er hvordan likestillingen kan påvirkes i de familier der kvinner har jobbet mer og bidratt mer til økonomien enn tidligere, eller i familier der kvinnene har stått for en større del av inntekten dersom mannen har mistet jobben. Dette har vi ennå ikke svar på.

Flere kvinner enn menn er enslige forsørgere. Tall for 2017 viser at det var 100 000 enslige kvinner med barn (SSB 2019, 30. august). Disse vil være ekstra sårbare når det gjelder økonomi og belastninger, både i forhold til tap av jobb og mer pass av barn på grunn av smitteverntiltak. For menn var tallet på enslige forsørgere i samme periode litt over 26 000. Det er klart at også dette er en sårbar gruppe under vanskelige økonomiske forhold.

Vi fikk innspill fra flere på at denne krisen kan forsterke forskjeller som i noen grad allerede eksisterer mellom de med trygge, faste jobber, god inntekt og med muligheter til å jobbe fleksibelt under krisen, og de med svak tilknytning til arbeidslivet, allerede lav inntekt og mindre mulighet til å

beskytte seg mot smitte eller andre utfordringer som kom som en følge av pandemien. Dette har også et regionalt perspektiv, med at enkelte områder og næringer plassert rundt i landet har vært hardere rammet, og disse områdene har opplevd nedgang økonomisk, for eksempel av innbyggernes inntekt og synkende boligpriser. Derimot ser Oslo-regionen ut til å ha vært mer beskyttet mot nedgang i økonomien generelt, for eksempel er boligprisene fortsatt økende.

Kompetanse og kjønn

Kunnskap fra den internasjonale PIAAC-undersøkelsen (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), som måler ferdigheter blant voksne, viser at Norge skårer bra på kompetansenivå. Det skyldes at vi er mange som er i arbeid og har et kompetansetungt arbeidsliv. Men undersøkelsen viser også at det er forskjeller på kvinner og menn. Menn har bedre ferdigheter enn kvinner, til tross for kvinnenes bedre utgangspunkt når de avslutter grunnskolen (Kompetanse Norge 2020; Størset 2019). Dette kan skyldes at flere kvinner jobber deltid og bruker færre av de ferdighetene som måles i de yrkene de innehar. At ferdighetsnivået mellom kvinner og menn er ulikt, kan gjøre kvinner mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Når arbeidsmarkedet nå er vanskelig og konkurransen om jobbene hardere, kan dette medføre at det vil bli en større utfordring for kvinner enn menn å få ny jobb.

For å støtte de næringene som er hardt rammet av det pågående pandemien har partene i arbeidslivet og Kompetanse Norge engasjert fagskoler, studieforbund og andre opplæringsaktører for å få på plass korte og relevante utdanningstilbud. Kompetanse Norge er et direktorat under Kunnskapsdepartementet. Direktoratet har fått tildelinger gjennom tiltakspakkene, og vi har fått innspill herfra. Opplæringstilbudene som tilbys gjennom bransjeprogrammene er for ansatte, permitterte og ledige i bransjene. Det er relevant å se på hvordan omstillingen som nå allerede er i gang vil kunne påvirke arbeidsmarkedet og om det får konsekvenser for likestilling, særlig i forhold til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi har sett at også andre aktører (for eksempel Universitetet i Agder) tilbyr nå kurs for omstilling eller videreutdanning i forbindelse med pandemien.

Kompetanse Norge sine studie- og opplæringsprogram startet før koronapandemien, men er tilpasset og utvidet. Tilbudet er styrt av bransjene i arbeidslivet, hva de vil og ønsker. Det skal nå bransjer med behov for kompetanseheving og som er berørt hardt av koronasituasjonen. Målet er å sikre den arbeidsledige jobb i bransjen de allerede er i, eller føre dem over i nye bransjer. Tilbudet har ikke et likestillingsperspektiv, noe som kan bidra til å sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ved at den arbeidsledige fortsatt blir i bransjer de allerede er en del av, eller tilbys ny kompetanse som opprettholder det kjønnsdelte arbeidslivet.

Opplæringstilbudet er også nettbasert. Et generelt spørsmål det er viktig å stille er hvem som best kan nyttiggjøre seg nettbasert opplæring og hvilke likestillingskonsekvenser som kan følge av dette. Dette er det lite kunnskap om. Det kan være lettere for de som har mer utdanning og i utgangspunktet har vært mer nettbaserte i sin tidligere jobb. De som ikke har så mye utdanning og ikke er komfortabel med det digitale, vil kanskje ikke kunne nyttiggjøre seg like mye av et slikt tilbud.

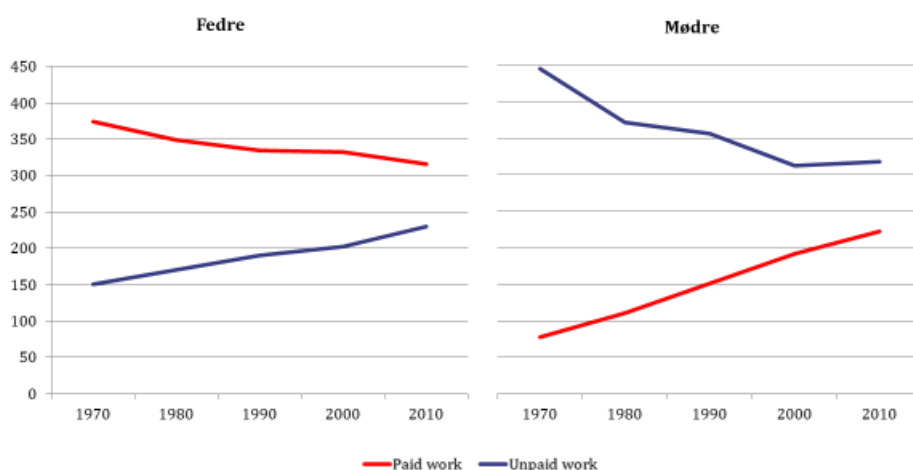
Direktoratet har foreløpig ingen rapporteringer eller andre konkrete måter å måle likestillingskonsekvenser. Det skal komme en rapport i november, men det er usikkert om den vil ha likestillingsperspektiv.

Likestilling i hjemmet

Likestilling i arbeidslivet er nært knyttet til likestillingen i hjemmet. For i takt med kvinners inntog på arbeidsmarkedet har også menns bidrag i hjemmet økt. Dette gjelder både pass av barn og stell av hjemmet, noe tidligere tidsbruksundersøkelser viser.

Tidsbruk på arbeidsmarkedet og i familien.

Fedre og mødre med barn 0-14 år (gjennomsnittsdag, per dag, minutter).



www.likestillingensforskning.no

Source: Time Use Surveys, Statistics Norway

www.ssmfunnsforskning.no

(Kilde CORE/SSB)

Under koronapandemien har et av tiltakene vært å begrense bruk av kollektivtrafikk ved økt bruk av hjemmekontor. En undersøkelse om hjemmekontor og digitale løsninger viser at pålegget om å jobbe hjemmefra var det som mest endret norske arbeidstakeres arbeidssituasjon (Nergaard 2020). Mange har derfor stilt spørsmålet under koronapandemien: Får likestilling vikeplikt på hjemmekontoret?

Det er flest med høy utdanning og inntekt som har blitt pålagt hjemmekontor (AFI 2020). Å ha hjemmekontor er imidlertid ikke den eneste grunnen til at arbeidstakere har måttet være hjemme. Noen har også måttet passe barn på grunn av stengte skoler og barnehager, eller tatt seg av andre pårørende. AFI sitt Arbeidslivsbarometer viser at om lag like mange menn som kvinner har tatt permisjon for å passe barn på grunn av stengte barnehager og skoler (AFI 2020).

Det er noen indikasjoner på at tradisjonelle kjønnsrollemønstre har blitt opprettholdt i hjemmet. Blant annet har kvinner i større grad hatt hovedansvaret for oppfølgingen av barnas skolearbeid (Nergaard 2020). En undersøkelse fra Likestillingssenteret viser at kvinner i større grad enn menn opplevde å ha hovedansvar for flere oppgaver i hjemmet etter nedstengingen 12. mars (Likestillingssenteret 2020). Flere kvinner enn menn rapporterte om stor økning av tidsbruk på oppgaver i hjemmet. Undersøkelsen finner at økingen i tidsbruk ikke ser ut til å ha sammenheng med om vedkommende arbeider fulltid, deltid eller er uten arbeid. Imidlertid har vi fått opplyst at det ikke ble spurt om hvilken arbeidssituasjon de var i, og om de hadde fått mer eller mindre å gjøre på jobb under pandemien. En annen undersøkelse, Arbeidslivsbarometeret, fant imidlertid i samme periode (mars og april) at både kvinner og menn rapporterte om en likere deling av husarbeid, omsorg for

barn og sykt-barndager. Forskerne mener tallene tyder på at koronasituasjonen heller har ført til likere deling av for eksempel sykt-barndager, enn å forsterke de kjønnsforskjellene som allerede eksisterte (AFI 2020). All den tid disse tre undersøkelsene gir noe ulikt resultat, er det grunn til å undersøke ytterligere om virkningen på likestillingen i hjemmet i denne perioden har vært annerledes enn i en normalsituasjon. Senere skal vi se på om koronapandemien også kan ha påvirket likestillingen i hjemmet i innvandrerbefolkningen.

I det forrige notatet levert til Bufdir om vold mot kvinner fant vi også at økt tid tilbrakt i hjemmet som en følge av smitteverntiltakene kan ha ført til økt vold og dermed til utfordringer for likestillingen også på dette området (Kilden 2020).

Siden mange som jobber i virksomheter med samfunnskritisk funksjon har vært kvinner, kan det stilles spørsmål ved om menn har måttet trå til mer hjemme under pandemien, og om dette kan føre til økt likestilling og mer verdsetting av kvinners arbeidsinnsats. Vi fikk innspill på at dette har vært en «populær» antagelse som blant annet har vært diskutert i sosiale medier. Dette vet vi ennå ikke nok om og det er derfor viktig at det produseres et mer robust materiale som viser om dette faktisk var tilfelle.

Norsk sykepleierforbund ga oss innspill på at det ofte er slik at de som jobber i omsorgsykker også har omsorg for eldre pårørende. De har en dobbel omsorgsbelastning. Det har også skjedd under pandemien og NSF har fått mange henvendelser, knyttet til det presset mange har følt på både å jobbe ekstra og ta vare på sine pårørende. Det er heller ikke alle som har en partner å dele omsorgsansvaret med. Likevel har NSF inntrykk av at menn ser ut til å ha i større grad ha tatt vare på barna hjemme. Det er imidlertid usikkert hvor lenge dette eventuelt vil vare. Dersom det er slik at flere fedre har måttet ta mer ansvar for og fått mer tid sammen med sine barn, vil det kunne sees på som en positiv likestillingskonsekvens for menn.

Selv om nå skoler og barnehager har åpnet opp, er det fortsatt forhold som gjør det relevant å følge problemstillingene nøye framover i forhold til konsekvensene for likestillingen. Det er fortsatt endringer rundt åpnings- eller hentetider, det er strengere retningslinjer i forhold til symptomer på sykdom som gjør at omsorg for barn i kombinasjon med jobb ute eller hjemmekontor vil være en utfordring.

Innvandrere – en særlig sårbar gruppe

Norge har høy sysselsettingsandel sammenlignet med de fleste andre land, men det er likevel mange som havner utenfor arbeidslivet, og blant disse er det igjen mange innvandrere.

Vi vil i dette avsnittet først se på hvordan både innvandrede kvinner og menn har vært en ekstra sårbar gruppe for covid-19 relatert til arbeidsliv og økonomi, før vi ser nærmere på kjønn og likestilling med fokus på innvandrede kvinner.

Innvandrere er overrepresentert i de dårligst regulerte delene av arbeidslivet, har større risiko for å miste jobben i økonomiske nedgangstider og befinner seg dessuten oftere i de delene av arbeidslivet som er hardest rammet av pandemien (Vrålstad og Wiggen 2017; Bratsberg, Raaum og Røed 2018). Det gjelder både permitteringer, men også når det gjelder smittevern. I notatet *Likestillingskonsekvenser av koronapandemien: Vold mot kvinner* redegjorde vi for hvordan tidligere forskning viste at flyktninger og migranter er særlig sårbare grupper da de lettere kan rammes av permitteringer og arbeidsløshet, språkutfordringer, samt at de kan være mer avhengige av

hjelpeinstanser og frivillige støttetiltak (Kilden 2020). Selv om det her henvises til personer med fluktbakgrunn gjelder mange av de samme mekanismene for andre grupper innvandrere (NKVTS 2020).

Innvandrere er overrepresentert i næringer som har blitt hardt rammet under pandemien, som for eksempel overnattings- og serveringsbransjen (Bratsberg mfl. 2020b). Tall fra SSB (2020, 12. august) viser at den registrerte arbeidsledigheten blant helt ledige innvandrere lå på 13,7 prosent i andre kvartal 2020. Tilsvarende tall for befolkningen eksklusive innvandrere var 4,9 prosent. Innvandrerne som har hatt den største økningen i andel ledige i løpet av det siste året, som i stor grad kan forklares med koronakrisen, kommer fra Asia og Øst-Europa.

Innvandrere har i tillegg til økonomisk utsatthet hatt en fysisk eller helsemessig utsatthet siden de er ansatt i næringer som var særlig utsatt for smitte. Det handler blant annet om hvilken posisjon de har i arbeidslivet, og om man kan velge å ha hjemmekontor eller må ut å gjøre en jobb i samfunnet. Mange innvandrere er overrepresentert i stillinger som varehandel, helsesektoren eller service/samferdsel der det i liten grad er anledning til hjemmekontor. Disse sektorene handler i stor grad om tjenesteyting og var ikke en del av de jobbene som ble nedstengt. I tillegg kommer den tradisjonelle levekårsutfordringen med trangboddhet og boligstruktur, som er utbredt blant innvandrerbefolkningen og særlig i de store byene, og det gjør noe med å hindre smitte innad og mellom familier (SSB 2017). Tall fra byområder som Oslo (NAV 2020, 31. juli), viser at byen har ca. en femtedel av landets permitterte. Covid-19 bidrar på den måten til å øke ulikhetene, og andelen utsatte familier med barn og unge øker mest i de områdene som er mest utsatt fra før. Alna, som hadde flest koronasmittede av alle de 15 bydelene i Oslo per juli 2020, har en høyere andel av familier med svake norskferdigheter, helseutfordringer, lav sysselsetting og familier som er berørt av fattigdomsproblematikk, sammenlignet med gjennomsnittet i Oslo (NAV 2020, 31. juli). Det kom også fram i SSB sin livskvalitetsundersøkelse gjort i mars at flere innvandrere hadde en betydelig økning i bekymring etter 12. mars, og årsaken til dette kan være at de er mer utsatt for å miste jobben enn den øvrige befolkningen (SSB 2020, 22. april).

En dobbel belastning for både innvandrere og etterkommere spesielt fra Øst-Asia og Somalia har vært risikoen for å bli utsatt for rasisme og diskriminering. Særlig personer fra Somalia har opplevd aktivering av tidligere fordommer og stigmatisering når etnisitet har blitt et tema i pandemidebatten i Norge. Somaliere er fortsatt én av innvandrergruppene med det laveste sysselsettingsnivået i Norge. Dette indikerer også at miljøet er sårbart for utenforskap og sosial marginalisering (RVTS 2020).

Økende andel langtidsledige innvandrere

Økt ledighet rammer hardest de grupper som stiller svakt på arbeidsmarkedet – arbeidere med lav formell utdanning, midlertidig ansatte og ansatte med lav ansiennitet (IMDi 2009:26). Fra tidligere økonomiske kriser, som for eksempel finanskrisen vet vi at innvandrere har høyere risiko for å falle ut av arbeidslivet og ikke komme inn igjen. Det er en økonomisk risiko som treffer både innvandrede kvinner og menn. Tall fra Frischsenteret, NAV og NMBU (Bratsberg mfl. 2020b) gir informasjon om hvem som ikke var på jobb etter 10 uker ut i pandemien (fra tidsrommet uke 12 til uke 20). Disse tallene viser at innvandrere i den perioden utgjorde en økende andel av de ledige, og særlig de langtidskoronaledige. Selv om det er flere norskfødte i antall som var helt ledige etter 10 uker var andelen som da ble rammet større hos innvandrerne. Tidligere tall fra SSB (2019, 2. september) over langtidsledige innvandrere kan bekrefte at kjønn, alder og utdanningsnivå har betydning for om

arbeidsledige innvandrere går tilbake i arbeid. Kvinner fra alle landgrupper unntatt Norden har mindre sannsynlighet for å komme seg tilbake i jobb enn menn. Denne negative sammenhengen er størst for kvinner fra Afrika, og Asia.

Vi viser ellers til Bufdirs egen statistikk og analyse om innvandrere og arbeidsledighet.

Innvandrerkvinner, kvalifisering og deltakelse

Norsk familie- og likestillingspolitikk er tett forbundet med kvinners yrkesdeltagelse (Kavli 2020:6). Et av målene er derfor å få flere innvandrede kvinner i arbeidslivet (Regjeringen 2020, 28. april). Det handler både om integrering, men også om å bidra til kvinners økonomiske selvstendighet og likestilling. I notatet *Likestillingskonsekvenser av koronapandemien: Vold mot kvinner* beskrev vi hvordan minoritetskvinner jobber i sektorer som har blitt hardt rammet av krisen, som tjenestenæringen, helse eller renholdsbransjen, og hvordan deres økonomiske situasjon dermed kunne sette dem i en ekstra sårbar posisjon som ga økt risiko for å bli utsatt for vold under pandemien (Kilden 2020).

I innvandrergupper som i snitt har lav utdanning vet vi at kvinner har enda lavere utdanningsnivå enn menn (Kavli 2017). Sannsynligheten for å ikke ha noe utdanning i det hele tatt er høyere for innvandrerkvinner enn den er for menn. Det har konsekvenser både for hvilken posisjon de har og får i arbeidslivet, men også muligheten til å henge seg på en digitaliseringstrend som er i kvalifiseringsopplæringstilbudet. En rapport fra Fafo (2020), på oppdrag fra IMDi, har sett på hvordan norske kommuner har håndtert opplærings- og oppfølgingsansvaret sitt for nyankomne flyktninger og innvandrere under pandemien. Flertallet av kommunene rapporterer at norskopplæring, grunn- og videregående opplæring, språkpraksis og arbeidspraksis for deltakere i introduksjonsprogrammet har blitt redusert både i omfang og kvalitet. Reduksjonen i opplæringstilbud og overgangen til mer bruk av digitale tjenester i den kommunale norskundervisningen har særlig rammet de med minst ressurser i form av tidligere skolegang og digital kompetanse (Fafo 2020:7).

Pandemien har ført med seg en økt oppmerksomhet rundt potensialet som ligger i å effektivisere og digitalisere ikke bare flere tjenester, men også opplæringstilbud. Siden innvandrede kvinner generelt har mindre ressurser i form av tidligere skolegang enn menn vil de kunne ha dårligere forutsetninger for å dra nytte av en slik digitaliseringstrend.

Bransjeprogrammet vi tidligere har nevnt, med nettopplæring for permitterte og ledige som Kompetanse Norge startet rett før koronasituasjonen, er nå ytterligere aktualisert. Tilbudene er derfor utvidet for å møte et behov for de som er berørt av koronatiltakene. I disse ulike bransjeprogrammene er det mange innvandrere, men det mangler fortsatt rapportering og evaluering av dette tiltaket.

I vårt forrige notat synliggjorde vi variasjoner i informasjonstilgang til utsatte grupper i pandemiens første fase (Kilden 2020). Levekårsundersøkelsene til SSB viser at det blant innvandrerbefolkningen er dårligere norskferdigheter blant kvinner enn blant menn. Det handler om variasjoner i utdanningsnivå, men også deltakelse på norskspråklige arenaer som arbeidsliv og samfunnslivet. For en del vil informasjonen om smittereduksjon og smittereduserende tiltak også innen familien bli filtrert via menn. I de tilfellene der kvinner har hovedansvaret for situasjonen hjemme kan det ha vært utfordrende at hun ikke har hatt direkte tilgang til informasjonen.

Kjønnslikestilling og arbeidsfordeling hjemme blant innvandrere

Det finnes foreløpig lite empirisk forskning på innvandrere og likestilling i hjemmet under pandemien. Den offentlige debatten rundt kjønnslikestilling i innvandrede familier handler ofte om at innvandrede familier er mer kjønnsstradisjonelle enn majoritetsfamilier, men ny forskning på kjønnslikestilling i innvandrerfamilier viser at det her er store variasjoner (Kavli 2020). Helheten og bevegelsen, samt endringene over tid forsvinner gjerne om man overfokuserer på forskjeller i stedet for utviklingen over tid og likheter. I en nyhetssak (Klar Tale 2020) kommer det frem hvordan pandemien har vært utfordrende for mange minoritetsfamilier. Mange innvandrede menn er vant til å ha kontrollen og det økonomiske ansvaret for familien. Under pandemien kan mindre grad av kontroll og ulike forventninger til roller i familien, som for eksempel at mannen i større grad skal hjelpe til hjemme, bidra til å skape konflikter i familien. Samtidig vil et relevant spørsmål være om det også kan føre til mer likestilling i de familier der kvinnene plutselig står for en større del av det økonomiske bidraget til familien? Og hvordan vil dette påvirke arbeidsfordelingen hjemme? Selv om holdninger til hvem som skal gjøre hva i familien er mer kjønnsstradisjonelle i innvandrerfamilier enn det er i resten av befolkningen sett under ett bidrar den norske velferdsstaten og deltakelsen i det norske arbeidslivet til å trekke praksis i mer likestilt retning enn det holdningene skulle tilsi (Kavli 2020:6). Hvis man skal diskutere likestillingsutfordringer av koronapandemien er det derfor viktig å fange opp både variasjoner i holdninger og praksis. Hvordan innvandreres langtidsledighet vil påvirke eller utgjøre en risiko for kjønnslikestillingen i hjemmet gjenstår enda å se.

Muligheter framover

Kompetansebehov

Med de endringene som nå skjer i enkelte sektorer må vi forvente en omfattende omstilling av arbeidslivet og omskolering av arbeidstakere. Dette bør sees i et likestillingsperspektiv. Det kan være en mulighet nå, dersom man ønsker å endre på det kjønnsdelte arbeidslivet, til å se på bransjer med mange arbeidsledige menn som har behov for ny jobb og tilby kompetansetiltak for å kvalifisere seg for stillinger i for eksempel helse- og omsorgssektoren. Her er det et stort behov for arbeidskraft. Det er også viktig å finne hvilke kompetansebehov man må dekke for å få folk til å gjøre annet type arbeid når de tidligere bransjene har færre ledige stillinger.

Vi har tidligere nevnt Kompetanse Norge sine bransjetilpassede studie- og opplæringsprogram, hvor målet er å sikre den arbeidsledige jobb i bransjen de allerede er i, eller føre dem over i nye bransjer. Dersom et likestillingsperspektiv blir inkludert i dette tilbudet, vil dette kunne bidra til å forhindre ytterligere sementering av det kjønnsdelte arbeidslivet. Da kunne det aktivt formidles nye muligheter i andre typer bransjer eller sektorer enn der arbeidstakeren allerede er.

Kjønnsdelte yrke- og utdanningsvalg i helse og omsorg

Kjønnsdelte utdanningsvalg handler gjerne om at det er få kvinner i teknologirelaterte fag og få menn innen helse- og omsorgsfagene. Sett i lys av denne krisen som er forårsaket av en sykdom, har rekrutteringen til helsefagene særlig vært oppe til diskusjon. Men allerede før krisen har behovet for økt rekruttering til helse og omsorg vært et tema og behovet vil bare bli større i årene framover, ifølge SSB sine framskrivninger. Sektoren hadde i 2017 13 prosent av alle årsverk i norsk økonomi (SSB 2019c). Behovet for arbeidskraft vil i 2060 være det dobbelte av i dag. En måte å lykkes med å dekke dette behovet på er at flere menn velger utdanninger som fører til jobber i denne sektoren. Krisen kan derfor være en god anledning til det.

Før krisen var det antydning til endring. Tall fra SSB viste i 2019 at andelen menn i tradisjonelt kvinnedominerte utdanningsprogram har økt og at for helse- og oppvekstfaget hadde andelen menn steget med 7,2 prosentpoeng i perioden 2010 til 2018 (SSB 2019, 26. februar).

I juni la Kulturdepartementet fram en rapport som viser hvorfor så få menn velger å gå inn i sektoren og hvilke tiltak som kan øke andelen (Proba 2020). Dette er et satsningsområde for departementet, som nå jobber med en strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked i det hele. Et tiltak som allerede er i gang, er kampanjen *Menn i helse*. Dette er et rekrutteringssamarbeid mellom kommuner, fylkeskommuner, NAV og myndighetene for å omskolere menn som hadde en jobb i privat sektor, til å ta fagbrev, men også til å ta påbygg til sykepleiefaget. Tiltaket har fått en større bevilgning i forbindelse med korona. Siden 2015 har også Norsk sykepleierforbund hatt en kampanje for å få flere menn til å bli sykepleiere, kalt *#Mannkanblisykepleier*.

Når det gjelder helse- og omsorgssektoren viser Probas rapport at strukturelle forhold som lønn, status og arbeidstid er viktige årsaker til at menn ikke velger et yrke her. I tillegg kan oppfatninger om at kvinner er spesielt egnet til oppgavene i denne sektoren gjøre at menn vegrer seg. Vi fikk innspill på at kulturen på et arbeidssted også kan medvirke til at det kan være vanskelig for det underrepresenterte kjønn å komme inn på en arbeidsplass. En tilleggsårsak som rapporten fra Proba

fremhever er mangel på informasjon om hva yrkene faktisk kan innebære. Når det gjelder denne krisen fikk vi tilbakemeldinger om at sykepleiere har opplevd en økt yrkesstolthet, hatt opplevelse av stort ansvar og fått utfordrende oppgaver. Siden status er en årsak til menns yrkesvalg, kan man anta at disse tilbakemeldingene kan bidra til økt status for yrkene innen helse og omsorg, som kanskje igjen kan føre til økt interesse blant menn, ikke minst nå når mange må tenke nytt i forhold til valg av yrke eller ny jobb. Samtidig er det mulig at den økte risikoen disse yrkene har hatt gjennom pandemien, kan virke avskrekkende.

Regjeringen nedsatte i 2017 Kompetansebehovsutvalget, som skal gjøre faglige vurderinger av hva som er Norges fremtidige kompetansebehov. Utvalget har levert tre utredninger hvert år, den siste i februar i år, altså før koronapandemien inntraff. Her fremheves det at for å endre på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet må det gjøres tiltak for å hindre kjønnsdelte utdanningsvalg som er kraftigere enn virkemidlene som til nå er brukt. De refererer til at Kunnskapsdepartementet nå gjennomgår regelverk for kvoter og tilleggspoeng for opptak til høyere utdanning (NOU 2020:2). Det kan være grunn til å se nærmere på om pandemien har fått konsekvenser som støtter oppunder behovet for sterkere virkemidler.

Deltid som reservekapasitet

At så mange jobber deltid innen helse- og omsorgssektoren kan forstås som at vi har en type reservekapasitet eller en form for uutnyttet ressurs i denne sektoren, med mulighet for å mobilisere for eksempel ved pandemier som denne når behovet for arbeidskraft økte. Skjedde så dette?

I en undersøkelse gjort i mars av bladet *Sykepleien*, sa tre av ti sykepleiere at de jobbet vesentlig mer enn før koronautbruddet (*Sykepleien.no* 2020). Men tall fra NSF viser at blant forbundet sine medlemmer fikk kun 20,1 prosent tilbud om heltidsstilling under pandemien. Så vi fikk ikke innspill på at det har vært en stor endring i bruken av heltidsstillinger i denne perioden.

Potensialet denne reservearbeidskraften har, er også interessant av en annen årsak i lys av korona. Det handler om økonomi. At flere kvinner jobber heltid anses som viktig både for den enkeltes muligheter og økonomisk trygghet, og om samfunnsøkonomisk gevinst. Østbakken (2016) beskriver betydningen av kvinners deltakelse i arbeidslivet for økonomien ved å beregne verdiene av Fastlands-BNP dersom det ikke hadde vært en sysselsettingsvekst siden 1972: «Da ville Fastlands-BNP summert over 40 år vært 3300 milliarder kroner lavere enn det reelt sett har vært. På den andre siden, hadde kvinner jobbet like mye som menn i hele perioden (1972–2013), ville Fastlands-BNP summert over perioden vært 2300 milliarder kroner høyere» (ibid.).

De økonomiske gevinstene av å få flere kvinner til å jobbe heltid er derfor store. Dette kan få betydning for vurderingen av konsekvenser av pandemien, men også i forhold til bedre beredskap videre i denne krisen eller andre pandemier. Hadde flere kvinner jobbet heltid er det sannsynlig at økonomien ville vært mer solid og beredskapen bedre.

Vi fikk innspill på at dersom man vurderer å få kvinner til å jobbe mer heltid og mindre deltid, så må man være oppmerksom på konsekvensene, som at det kan føre til økt sykefravær. Blant annet fikk vi innspill fra LO om mulige konsekvenser av at de som jobber deltid kan oppleve utfordringer med å måtte omstille seg så raskt til å jobbe mer enn vanlig. Årsakene til deltid og konsekvensene av å endre på dette bør utredes før man setter i gang tiltak.

Anbefalinger

Koronapandemien har hatt, og fortsetter å ha, store konsekvenser for arbeidslivet og for økonomien. Konsekvensene varierer avhengig av forskjeller i bransjene. Ulik grad av midlertidighet, behov for utdanning og grad av spesialisering påvirker omstillingsevne og behov, og sist, men ikke minst, har vi et kjønnsdelt arbeidsliv i Norge. Situasjonen vi står i nå, med permitteringer og arbeidsledighet, og der mange står i fare for å falle utenfor arbeidslivet over lang tid, kan gi et tilbakeslag for likestillingen. Situasjonen til allerede sårbare grupper, med svak tilknytning til arbeidslivet eller yrker der kvinner allerede er i mindretall, blir nå ytterligere forsterket. Derfor bør tiltak for å motvirke en reversering av likestilling skreddersys de forskjellige bransjene. Med de rammer som er gitt for dette arbeidet kan vi kun si noe overordnet om behovet for bransjespesifikke analyser.

Vi vil gjenta at koronapandemien potensielt kan få store negative konsekvenser for likestillingen, men situasjonen byr også på en unik mulighet til å endre på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I så fall må det handles raskt, hvis ikke kan det få følger for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i lang tid fremover. Nå er arbeidsmarkedet i endring, omstillingsprosesser og rigging for omskolering er påbegynt. Det skaper nye muligheter for å endre strukturer og kultur som har bidratt til å sementere kjønnsdeling i arbeidsmarkedet.

Dersom man skal kunne påvirke kjønnsbalansen og likestillingen i arbeidslivet bør koordineringsarbeidet med omskolering og kompetanseheving ha et likestillingsperspektiv. Det har vært forsket på likestilling relatert til arbeidsliv, og til dels også økonomi, i mange år, men det er et spørsmål om denne kunnskapen er tilført virkemiddelapparatet. Hvem har ansvar for at forskningen blir tatt i bruk?

Vi er oppmerksomme på at regjeringen ønsker å komme med en strategi om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. En strategi på dette temaet bør derfor reflektere disse konsekvensene og vi håper dette notatet kan bidra inn i arbeidet med strategien.

Kilden er bedt om å komme med anbefalinger om tiltak. Basert på innspillene vi har fått og analysen i dette notatet har vi formulert følgende forslag:

Arbeidsgruppe for partene i arbeidslivet og forskere

Likestillingskonsekvensene covid-19 får for arbeidsliv og økonomi må sees i et langsiktig perspektiv over flere år, og selv om det ikke er forsket på dette under pandemien må kunnskapen som allerede finnes om det kjønnsdelte arbeidslivet og likestillingspolitikk tas i bruk og styrkes. På grunn av de store endringene vi nå ser i arbeidslivet kan pandemien anses som et veiskille i likestillingen. Vi kan risikere å sementere det kjønnsdelte arbeidslivet ytterligere. Men de raske og omfattende endringene vi nå ser åpner opp et sjeldent mulighetsrom til å gjøre noe med dette. Våre anbefalinger forsøker å motvirke konsekvenser pandemien har for likestillingen konkret, samt at vi ser på hvordan de kan bedre likestillingen på sikt.

1. Det foreslås derfor at myndighetene snarest oppretter en arbeidsgruppe bestående av representanter fra arbeidslivets parter og forskere. Arbeidsgruppen får i oppgave å gå i dialog med arbeidslivets parter for å bidra til verdifull erfaringsutveksling og kunnskapsoverføring mellom partene når det gjelder arbeidet for likestilling under og i kjølvannet av pandemien. Arbeidsgruppen kan få en rolle i å belyse, og eventuelt svare på, flere av problemstillingene som er utarbeidet i dette notatet.

- Arbeidsgruppen kan få i oppgave å motivere og bistå partene i å (videre)utvikle en egen handlingsplan for likestilling i sine respektive organisasjoner tilpasset den nye arbeidslivssituasjonen forårsaket av pandemien.
- Arbeidsgruppen kan få i oppgave å sørge for formidling og gjøre forskning på feltet tilgjengelig for de som jobber i organisasjonene, dette kan gjøres ved å arrangere en rekke workshops og seminarer, samt opprette en nettressurs.

Kompetanse og omstilling

I utvikling av ny kompetanse og virkemidler som igangsettes som en del av omstillingsprosessen under pandemien mener vi, basert på innspillene vi har fått, at likestillingsperspektivene ikke er tilstrekkelig integrert.

1. Arbeidet med omstilling og omskolering blant arbeidstakere bør ha et uttalt likestillings- og minoritetsperspektiv. Da bør kunnskap om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og hvordan dette kan motvirkes bli bedre kjent. Aktører som NAV og Kompetanse Norge, bør få tilført nødvendige ressurser og kompetanse for hvordan de kan inkorporere disse perspektivene når tiltak skal utarbeides og opplæring gjennomføres.
2. Opplæring i digitale ferdigheter i forbindelse med omskolering og kompetanseheving er viktig for både kvinner og menn, og vil gjøre flere bedre rustet til å håndtere eventuelt nye pandemier og dessuten den generelle omleggingen av arbeids- og samfunnsliv. Økt bruk av digitalisering kan bidra til økte forskjeller og det må sikres at den når fram til ulike grupper.
3. Det bør innføres egne tiltak når det gjelder opplæring i digitale ferdigheter for å nå flyktninger og innvandrerbefolkningen generelt, og kvinner i disse gruppene spesielt.
4. Det er viktig å påse at kvinnelige gründere får tilgang på virkemidler innenfor innovasjon og entreprenørskap.

Beredskap

En av årsakene til nedstengingen av samfunnet 12. mars handlet om at det var behov for å ruste helsevesenet for en pandemi med mange smittede. Som vi har sett har helse- og omsorgssektoren måttet omstille seg i denne perioden. Utfordringene rundt deltid har blitt forsterket, da det var behov for forutsigbarhet i arbeidet og tilstrekkelig kompetanse til stede til enhver tid. Behandling av andre typer pasienter enn smittede av covid-19 har blitt utsatt, noe som har skapt etterslep. Vi har stilt spørsmål om det er mulig å se på deltidskulturen som en form for reservekapasitet som kan utnyttes bedre.

1. Det foreslås derfor at det gjøres en større gjennomgang av organisering av denne sektoren, som munner ut i konkrete anbefalinger for hvordan organiseringen kan bedres, for å være bedre rustet til framtidige pandemier, og for å redusere bruk av ufrivillig deltid.
2. Det er deretter grunn til å følge med på om tiltak innført for å bedre beredskapen igjen kan føre til endringer som også kan forandre på deltidskulturen og det kjønnsdelte

arbeidsmarkedet, med at det blir en mer attraktiv sektor å jobbe i for begge kjønn. Her har vi trukket fram mer heltid og høyere lønn, samt økt status, som mulige grunner til å velge et yrke i sektoren. For å styrke dette mulige utfallet bør det utarbeides en helhetlig nasjonal strategi for å rekruttere menn til helse og omsorg. Dette kan sees både som et arbeidsmarkedstilpasningstiltak og et tiltak for utdanningsfeltet. Bedre bevisstgjøring av helse- og omsorgsfagene, flere rollemodeller, kjønnsnøytrale titler og kjønnspoeng kan være gode tiltak i en slik strategi. Kampanjen *Menn i helse* kan inngå i en slik strategi og bør utvides til å gjelde flere områder og gjøres mer kjent i kommunene.

3. Vi anbefaler at den regjeringsoppnevnte Koronakommisjonen i sitt arbeid med å se på effektene av myndighetenes håndtering av pandemien, herunder også beredskapsarbeidet og planarbeidet, tar inn et likestillingsperspektiv i arbeidet sitt.

Innvandrere

Innvandrere er overrepresentert i næringer som har blitt hardt rammet under pandemien. Det er også en gruppe som er utsatt på grunn av en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet og i større grad har midlertidige jobber. Det er et mål å særlig få flere innvandrede kvinner inn i arbeidslivet (Regjeringen 2020, 28. april).

1. Det foreslås derfor å ha målrettet informasjonsformidling om muligheter for kompetanseheving og omskolering på morsmål, for eksempel via frivillige organisasjoner og andre arenaer der innvandrere som ikke er i lønnet arbeid eller i kvalifisering kan nås. Dette er særlig viktig for kvinner, i lys av at sysselsettingen her er lavere enn blant menn.
2. Det må investeres nok i å tilby god norskopplæring, arenaer for å praktisere norsk og ikke minst, formell utdanning for de som mangler dette. Her er det en kjønnsforskjell. Mye forskning viser at det er de med lite utdanning som er mest utsatt i arbeidslivet, som har minst kontroll over arbeidshverdagen og som løper en høy risiko for å falle ut av arbeidslivet enten på grunn av slitasje, eller fordi de mister jobben.
3. Flertallet av kommunene rapporterer at norskopplæring, grunn- og videregående opplæring, språkpraksis og arbeidspraksis for deltakere i introduksjonsprogrammet har blitt redusert både i omfang og kvalitet. Dette må styrkes for å ta igjen det som er tapt under krisen.
4. Det fins stort sett gjennomgående kjønnsdelt statistikk på arbeidslivsområdet. Det ser imidlertid ut til at statistikk som differensierer mellom norskfødte og innvandrere ikke i like stor grad er kjønnsdelt. Vi fikk innspill fra flere om at det her er et forbedringspotensial.

Viktige problemstillinger for framtidig forskning

Situasjonen vi er i nå er en unik mulighet til å studere hva som skjer med likestillingen når arbeidslivet står overfor store endringer. En rekke spørsmål står ubesvart og kunnskapsbehovet er stort. Det er også slik at det vil ta lang tid før vi ser alle virkningene av pandemien. Det er sannsynligvis mange forskere som enten er i gang med eller planlegger prosjekter knyttet til pandemien. Det er viktig at denne forskningen får et kjønns- eller likestillingsperspektiv.

I vår siste leveranse skal vi komme med forslag til hvordan arbeidet vi har påbegynt kan følges opp. Da vil vi også komme med et mer utarbeidet forslag til videre forskning om likestillingskonsekvenser av koronapandemien. Vi skisserer likevel her mulige problemstillinger for videre forskning i tilknytning til arbeidsliv og økonomi:

Kjønnsdelt arbeidsmarked

1. Det er et behov for å finne mer ut av hvordan kjønn og andre ulikhetsdimensjoner spiller inn når økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser skal analyseres og vurderes i lys av denne krisen. Som tidligere nevnt, viser foreløpige studier at det ser ut til at koronapandemien i den tidligste fasen, ulikt andre nedgangstider, rammet kvinners arbeidsmarked mer enn menns. Dette har endret seg noe utover pandemien. I denne sammenheng kan det også nevnes at arbeidsmarkedet generelt er blitt, og antas å være en god stund, vanskeligere. Konkurransen om jobbene blir hardere og det er grunn til å spørre om det vil være større utfordringer for noen grupper enn andre å få jobb, også i et likestillingsperspektiv. Dette er det behov for mer forskning på.
2. Helsemessige konsekvenser av pandemien kan få økonomiske konsekvenser. Et spørsmål er om kvinner kommer dårligere ut økonomisk som en følge av pandemien, i forhold til utslitthet, sykmeldinger, langtidssykemeldinger og uføretrygd. Det er ikke forsket på dette sett ut fra norske forhold og vil være viktig å se på i et likestillingsperspektiv.
3. Det er veldig mange bransjer eller sektorer som har blitt berørt av pandemien. Vi har ikke hatt mulighet til å gå inn i alle bransjene eller sektorene enkeltvis. Det vil være behov for mer inngående studier av sektorer og enkeltbransjer for å få tilstrekkelig kunnskap om virkningene av krisen for likestillingsfeltet. Som eksempler på problemstillinger kan nevnes:
 - Det er en overvekt av kvinner sysselsatt i offentlig sektor. Dersom det blir dårligere økonomi i stat og kommune som følge av krisen, er det viktig å følge med på om dette vil få konsekvenser for sysselsettingen også i denne sektoren og dermed også privatøkonomien til innbyggerne.
 - I privat sektor er flest menn er ansatt. Økonomien i denne sektoren er også rammet hardt, og flere menn enn kvinner er arbeidsledige. Det vil derfor også være relevant å se nærmere på hvilke likestillingskonsekvenser permitteringer og arbeidsledighet kan få her, både for kvinner og menn.
 - Det bør undersøkes om de ulike tiltakspakkene fra regjeringen har truffet godt i et likestillingsperspektiv. Det er indikasjoner på at kvinner, enten de er bedriftseiere eller har enkeltpersonforetak, kan ha blitt truffet i mindre grad enn menn.

- Når det gjelder kjønnsbalanse i akademia bør det undersøkes om pandemien kan få langsiktige konsekvenser for kvinners muligheter for å avansere.
- Det bør undersøkes nærmere om kvinner i kunst- og kultursektoren er særlig utsatt under pandemien, både økonomisk og for diskriminering/trakassering, og om dette kan skade rekrutteringen til enkelte yrker her.

Deltid

4. Det er grunn til å følge med på om deltidskulturen har skapt utfordringer for håndteringen av pandemien. Hvordan løste man utfordringene? Det er også viktig å se om det har skjedd noen endringer i på dette feltet. Vi fikk tilbakemeldinger på at mange har jobbet mer i flere sektorer, men at den økte arbeidsmengden ikke nødvendigvis ga seg utslag i flere heltidsstillinger. Var det lett å mobilisere arbeidskraft fordi mange jobber deltid og man kunne be dem jobbe mer, eller ga stillingssystemet og kulturen i helse- og omsorgsektoren nye utfordringer? Dette bør det forskes på i lys av denne pandemien.

Arbeidsledighet

5. Både når det gjelder arbeidsledighet og sykefravær har vi skissert flere problemstillinger. Flere menn enn kvinner har blitt arbeidsledige, men andelen av begge kjønn er tilnærmet lik. Hvordan går det med de som faller ut av arbeidslivet? Arbeidsmarkedet har blitt tøffere. Hvem får jobbene som blir utlyst når konkurransen øker? Siden kvinner har lavere inntekt enn menn, er mer sykmeldt, skårer lavere på kompetanseprøver, vil langtidsvirkningene være større for dem? En del sårbare grupper som innvandrere har vanskeligere for å komme tilbake til arbeidslivet hvis de faller ut, og det kan få konsekvenser for likestillingen.

Økonomi

6. Det er grunn til å se på hvordan likestillingen i familien endres avhengig av hvem som har jobbet mer eller mindre, eller mistet jobben. Kan det at noen kvinner har jobbet mer og bidratt mer til økonomien enn tidligere endre, det at noen kvinner kan ha stått for en større del av inntekten dersom mannen har mistet jobben, endret likestillingen i familien?

Sykefravær

7. Hvilke likestillingskonsekvenser har pandemien hatt for sykefraværet? Flere menn enn kvinner har blitt syke direkte av covid-19, mens mange kvinner har opplevd økt belastning på grunn av utsatthet for smitte eller større arbeidsbelastning, som kan gi andre helsemessige følger. Det kan gi konsekvenser for langtidssykefraværet.

Kompetansebehov

8. Det er forventet at flere av jobbene som nå er mistet ikke vil komme tilbake igjen og omstilling er nødvendig. Vil det være kjønnsforskjeller i evnen til omstilling? Siden det er mer vanlig at kvinner kommer inn på tradisjonelt mannsdominerte yrkesarenaer, vil dette lette en omstillingssituasjon? Og gjøre det tilsvarende utfordrende for menn å finne ny jobb? Normer og kultur i forhold til hva en mann kan jobbe med vil her kunne påvirke. Dette det undersøkes mer.

Innovasjon

9. Det er fortsatt behov for mer kunnskap for å se hvordan feltet innovasjon og entreprenørskap utvikler seg under og etter pandemiperioden, i et likestillingsperspektiv.

Likestilling i hjemmet

10. Ulike studier under denne perioden har vist at det er noe uklart hvordan det har gått med likestillingen i hjemmet. Det har også blitt stilt spørsmål om det at mange kvinner har hatt jobber med samfunnskritisk funksjon, eller vært i jobber uten mulighet for hjemmekontor, har gjort at partneren har tatt mer av arbeidet i hjemmet. Det bør undersøkes bedre hvem som har hatt det største ansvaret hjemme av kvinner og menn og om det under pandemien har oppstått forhold som har endret på det som har kommet fram under tidligere tidsbruksundersøkelser.
11. I tillegg, dersom pandemien blir langvarig og det å tilbringe mer tid hjemme blir den nye normalen, hvilke karrierer prioriteres over andres? Blir det slik at de med jobber i samfunnskritisk virksomhet prioriterer sin jobb, eller vil partneren med høyest inntekt bli prioritert?
12. Det bør innhentes empirisk forskning på innvandrere og likestilling i hjemmet under pandemien: Det bør inkluderes et perspektiv som fanger opp både variasjoner i holdninger og praksis dersom man skal diskutere likestillingsutfordringer av koronapandemien for innvandrere.

Sluttnote:

På grunn av den korte tidshorisonen for oppdraget kan vi ikke utelukke at det er materiale vi burde hatt med som ikke er inkludert. Vi har heller ikke hatt tid til å systematisk gå tilbake til alle aktørene vi har kontaktet for en siste sjekk.

Følgende har vært kontaktet i løpet av prosjektet:

Deltakerne på workshopen med forskere var:

Mari Teigen, Øystein Gullvåg Holter, Hanne Kavli, Katrine Løken, Gry Agnete Alsos, Karin Hamre Gram (SSB). Bufdir deltok som observatør.

Deltakerne på innspillseminaret med samfunnsaktører var:

Lill Sverresdatter Larsen (Norsk sykepleierforbund), Pål Aamodt (NAV), Hanne Størset (Kompetanse Norge), Hanne Børrestuen (KS), Siv Isabel Eide (Innovasjon Norge), Lars Kolberg (LDO), Ella Ghosh (Kif-komiteen). Bufdir deltok som observatør.

Andre aktører som har gitt innspill:

Foreningen Balansekunst, LO sentralt, Dramatikerforbundet (LO), Fagforbundet (LO), Handel og kontor (LO).

Aktører vi har kontaktet, men som ikke har hatt mulighet til å gi innspill:

IMDi, Virke og SIVA.

Vi har fått tilgang på medlemsundersøkelser fra Dramatikerforbundet, Fagforbundet og Handel og Kontor, samt statistikk fra Sykepleierforbundet. Disse er ikke offentlig tilgjengelige og er derfor ikke oppført i referanselisten.

Referanser

AFI 2020, 6. april. *Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse. Preliminære funn per 6. april 2020.*
<https://s32603.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/04/Arbeidslivsbarometeret-om-korona.pdf>

Aftonbladet 2020, 5. juli. «Coronakrisen får inte bli en jämställdhetskris».
<https://www.aftonbladet.se/debatt/a/6jxvMe/coronakrisen-far-inte-bli-en-jamstalldhetskris>

Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, Michèle Tertilt 2020, 19. april. «The impact of the coronavirus pandemic on gender equality». VoxEU.org. <https://voxeu.org/article/impact-coronavirus-pandemic-gender-equality>

Andersen, Jens Peter mfl. 2020. «Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected». <https://arxiv.org/abs/2005.06303>

Bratsberg, Bernt, Oddbjørn Raaum og Knut Røed 2018. «Job Loss and Immigrant Labour Market Performance», *Economica* 85(337):124-151.

Bratsberg, Bernt mfl. 2020a. «Koronakrisens første uker – Hvem tok støytten i arbeidslivet?» En studie fra Frischsenteret, NAV og SSB. Preprint. https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/artikkelpreprint_hvem_tok_stoyten_200408.pdf. (Samme studie har blitt presentert i flere versjoner, også denne: Bratsberg, Bernt mfl. 2020b. *Hvem tar støytten? Arbeidsmarkedet under Korona-krisen*. Oslo: Frischsenteret, SSB og NAV. <https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/rapportdagpengesoknader.pdf> og

Bratsberg, Bernt mfl. 2020b. «Koronakrisen etter 10 uker – hvem er (ikke) tilbake i jobb?» En studie fra Frischsenteret, NAV og NMBU. https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/2020_06_16_presentasjon-korona-hvem-er-%28ikke%29-tilbake-i-jobb---nett.pdf. Webinar om samme tema: https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/2020_korona/raaum_m_fler_webinar_korona_200616.html)

Bufdir 2020, 10. juli. «Livskvaliteten til kvinner og menn ulikt påvirket av koronatiltakene».
https://bufdir.no/aktuelt/livskvaliteten_til_kvinner_og_menn_ulikt_pavirket_av_koronatiltakene/

Butikofer, A., Løken, K. V., og Willén, A. 2019. «Building bridges and widening gaps: Efficiency gains and equity concerns of labor market expansions». *NHH Dept. of Business and Management Science Discussion Paper*:19.

Dagbladet 2020, 29. mars. «Rammer kvinner og lavtlønte hardest».
<https://www.dagbladet.no/nyheter/rammer-kvinner-og-lavtlonte-hardest/72307675>

Dagensmedisin.no 2013, 23. september. «Finanskrisen førte til flere selvmord».
<https://www.dagensmedisin.no/artikler/2013/09/23/finanskrise-for-te-til-flere-selvmord/>

Dagens Næringsliv 2020, 24. juni. «Norge trenger flere innovative kvinner».
<https://www.dn.no/innlegg/norge-trenger-flere-innovative-kvinner/2-1-832448>

Dagens Næringsliv 2020, 18. september. «Ser starten på konkursbølge».

E24.no 2020, 14. august. «NOV-sjef tror ikke utvidet permittering vil stoppe oppsigelser». <https://e24.no/olje-og-energi/i/zGW5J4/nov-sjef-tror-ikke-utvidet-permittering-vil-stoppe-oppsigelser>

E24.no 2020, 17. august. «Utvidet permittering koster en halv milliard». <https://e24.no/norsk-ekonomi/i/b53nWe/utvidet-permittering-koster-en-halv-milliard>

Fafo 2020. *Vi har holdt hjulene i gang*. Rapport.

https://www.imdi.no/contentassets/4f1fe3b7d6bd48fcbef07d2ac7dc83a6/vi_har_naa_holdt_hjulen_e_i_gang.pdf

Forskning.no 2020, 21. mai. «Menn har mer av et enzym i blodet som hjelper covid -19-viruset inn». <https://forskning.no/biologi-hjertet-medisin/menn-har-mer-av-et-enzym-i-blodet-som-hjelper-covid-19-viruset-inn/1686518>

Gjengedal, Kjersti 2020, dato. «Færre publiseringar frå kvinnelege forskarar etter korona». <http://kifinfo.no/nb/2020/05/faerre-publiseringar-fra-kvinnelege-forskarar-etter-korona>

Gjerde, Audun, Malin Charlotte Engel Jensen og Johannes Sørbo 2020, 18. juni. «Den store nedstengningen. Arbeidsmarkedet gjennom koronakrisen og scenarier for utviklingen fremover». <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.2-2020/den-store-nedstengningen.arbeidsmarkedet-gjennom-koronakrisen-og-scenarier-for-utviklingen-fremover>

Heian, Mari Torvik 2018. «Norske kunstnere og det doble likestillingsparadokset», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1-2:47-66.

Holter, Øystein Gullvåg 2014. «“What’s in it for Men?”: Old Question, New Data», *Men and Masculinities* 17(5):515-548.

Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare, Cathrine Egeland 2008. *Likestilling og livskvalitet 2007*. https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2008_m%C3%A6nd-og-maskuliniteter_LikestillingLivskvalitet.pdf

Hupkau, Claudia og Barbara Petrongolo 2020, 22. april. «COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK». VoxEU.org. <https://voxeu.org/article/covid-19-and-gender-gaps-latest-evidence-and-lessons-uk>

IMDi 2009. *Integreringskartet*.

<https://www.imdi.no/contentassets/f87705274a2449aa867e881f872145ce/integreringskartet-2009>

Innovasjon Norge 2020. *Korona gir nye eksportmuligheter*.

<https://www.innovasjon Norge.no/no/om/nyheter/2020/korona-gir-nye-eksportmuligheter/>

Innovasjon Norge 2018. *Disse tre konkurrerer om å bli årets kvinnelige teknologigründer*.

<https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/disse-tre-konkurrerer-om-a-bli-arets-kvinnelige-teknologigrunder?publisherId=89989&releaseId=16683845>

Inside Higher Ed 2020. «No Room of One's Own».

<https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity#.XqEhJwRrF0.twitter>

Institutt for samfunnsforskning 2020. *Hvordan går det med kvinner med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet?* <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/nyheter/2020/hvordan-gar-det-med-kvinner-med-innvandrerbakgrunn.html>

Institutt for samfunnsforskning 2020, 19. august. *Korona og samfunnet*. Webinar. <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/arrangementer/2020/korona-og-samfunnet-.html>

Jærbladet 2020, 16. august. «Skyhøg arbeidsløyse blant innvandrere på Jæren under koronakrisa».

Kavli, Hanne 2017. 27. juni. «Tøffere for innvandrerkvinner å bli i jobb». Debattinnlegg, Kilden kjønnsforskning.no. <http://kjonnsforskning.no/nb/2017/06/innvandrede-kvinner-strever-mer-med-fa-jobb-enn-innvandrede-menn>

Kavli, Hanne 2020. *Kontinuitet og endring: Familiepraksis og kvinners yrkesdeltakelse blant innvandrere i Norge*. Doktoravhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Khrono 2020, 24. april. «Tidsskrifter rapporterer om større mannsdominans». <https://khrono.no/tidsskrifter-rapporterter-om-storre-mannsdominans/482382>

Kilden kjønnsforskning.no 2010, 18. november. «Hindrer likestilling på Sørlandet». <http://kjonnsforskning.no/nb/2010/11/hindrer-likestilling-pa-sorlandet?tid=74393>

Kilden kjønnsforskning.no 2014, 25. mars. «Svak likestilling gir dårlige levekår på Sørlandet». <http://kjonnsforskning.no/nb/2014/03/svak-likestilling-gir-darlige-levekar-pa-sorlandet>

Kilden kjønnsforskning.no 2019, 7. februar. «Forskere roser guttetiltak, men advarer mot å holde de umodne elevene tilbake». <http://kjonnsforskning.no/nb/2019/02/forskere-roser-guttetiltak>

Kilden kjønnsforskning.no 2019, 25. oktober. «- Feil å framstille gutter som skoletapere». <http://kjonnsforskning.no/nb/2019/10/feil-framstille-gutter-som-skoletapere>

Kilden kjønnsforskning.no 2020. *Likestillingskonsekvenser av koronapandemien: Vold mot kvinner*. http://kjonnsforskning.no/sites/default/files/likestillingskonsekvenser_av_koronapandemien_vold_mot_kvinner.pdf

Klar Tale. «Korona-tiden er vanskelig for mange familier». <https://www.klartale.no/norge/korona-tiden-er-vanskelig-for-mange-familier-1.1704062>

Kompetanse Norge 2020. *PIAAC 2 – ny internasjonal undersøkelse av voksnes ferdigheter*. <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/statistikk-og-analyse-om-grunnleggende-ferdigheter/piaac/>

Ks.no 2018, 6. juni. «Menn i helse er en suksess». <https://www.ks.no/kommunespeilet/helse-sosial-og-omsorg/med-livet-som-kompetanse/>

Kulturdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet 2013. *Fra gründer til kulturbedrift*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/samfunn_og_frivillighet/rapporter/fra_grunde_r_til_kulturbedrift_2013.pdf

Ledin, Anna mfl. 2007. «A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists», *EMBO reports* 8(11):982-987.

Likestillings- og diskrimineringsloven 2018. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* 01.01.2018. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings-%20og%20diskrimineringsloven>

Likestillingssenteret 2020. *Likestilling i koronatider. Hvem gjør hva?* <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/cdn.likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2020/06/04122520/Likestilling-i-koronatider-hvem-gjoer-hva.pdf>

Meld. St. 44 2012–2013. *Likestilling kommer ikke av seg selv*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/173618e9a22744fc919d561189bad4f1/no/pdfs/stm201220130044000dddpdfs.pdf>

Meld. St. 7. 2015-2016. *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>

Menon Economics 2020. *Female Entrepreneurship in the Nordics 2020. A comparative study*. Nordic Innovations. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2020-Female-entrepreneurship.pdf>

Midtbøen, Arnfinn H. og Mari Teigen 2019. «Verdipolarisering i norsk kontekst? Avstand mellom elite og befolkning i holdninger til innvandring og likestilling», *politica* 51(1):61-81.

NAV 2020. *Koronavirus – statistikk fra NAV*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/koronavirus--statistikk-fra-nav>

NAV 2020, 11. juni. «Koronautbruddet førte til sterk økning i sykefraværet». <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/nyheter/koronautbruddet-for-te-til-sterk-okning-i-sykefravaeret>

NAV 2020, 31. juli. «Ledigheten har falt gjennom sommeren». <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/pressemeldinger/ledigheten-har-falt-gjennom-sommeren>

NAV 2020, 10. august. *Bransjerapporter for sykefravær*.

NAV 2020, 21. august. «Historisk høy uføreandel». <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/historisk-hoy-uforeandel>

NAV 2020, 1. september. «Hovedtall om arbeidsmarkedet». <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>

Nergaard, Kristine 2020. *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Faktaflak april 2020. Oslo: Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>

Nielsen, Harriet Bjerrum og Inge Henningsen 2018. «Guttepanikk og jentepress – paradokser og kunnskapskrise», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1-2: 6-28.

NIFU 2010. *Åtte år ut i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene? En analyse av høyere grads kandidater som avsluttet utdanningen våren 2000.* NIFU-rapport 2010:10.

<https://www.nifu.no/publications/934086/>

Norsk sykepleierforbund 2015, 13. mai. «Mann kan bli sykepleier – en kampanje for å øke andelen menn i sykepleien». <https://www.nsf.no/vis-artikkel/2527219/17093/Mann-kan-bli-sykepleier---en-kampanje-for-aa-oke-andelen-menn-i-sykepleien>

NOU 2019: 3. *Nye sjanser – bedre læring – Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.* Kunnskapsdepartementet.

NKVTS 2020. *Flyktninger og asylsøkere – familier, barn og enslige under koronapandemien: Hva er risikofaktorer og hvem kan fange opp sårbare personer?* Oslo: NKVTS.

NOU 2011: 18. *Struktur for likestilling.*

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d0ce229f4f8646afaf4fcaa95d5bb884/no/pdfs/nou201120110018000dddpdfs.pdf>

NOU 2012: 15. *Politikk for likestilling.* Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/dcf92db57c0542c1996b9f821b13ebbe/no/pdfs/nou201220120015000dddpdfs.pdf>

NOU 2020:2. *Fremtidige kompetansebehov III. Læring og kompetanse i alle ledd.*

<https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>

NOVA 2012. *Likestilling hjemme.* NOVA Rapport 8/2012.

file:///C:/Users/erml/Downloads/Rapporten_tryktendelingversjon_17092012.pdf

NOVA 2014. *Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner – En kunnskapsoppsummering.* Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA Rapport 5/2014.

Nrk.no 2020, 30. august. «95 prosent av nordmenn i jobb har fått bedre råd under koronaperioden».

https://www.nrk.no/norge/2_8-millioner-nordmenn-har-tjent-pa-koronakrisen-1.15140676

Nrk.no 2020, 21. september. «Konkursbølge forebels unngått – frykter at krisegrep forsvinn».

<https://www.nrk.no/norge/konkursbolgje-forebels-ungatt--frykter-at-krisegrep-forsvinn-1.15159787>

Nærings- og fiskeridepartementet 2019. *Handlingsplan for kvinnelige gründere.*

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/nfd/dokumenter/vedlegg/192578-handlingsplan-uu.pdf>

Nærings- og fiskeridepartementet 2015. *Gode ideer – fremtidens arbeidsplasser Regjeringens gründerplan.*

https://www.regjeringen.no/contentassets/05f1305cb2a94a379ff48c2f2c60d688/grunderplan_2015.pdf

Proba 2020. *Utredning om rekruttering av menn til helse- og omsorgssektoren.* Rapport 2020-6.

Utarbeidet for Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet av Proba samfunnsanalyse.

Regjeringen 2008. *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner.*

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/nhd/vedlegg/handlingsplaner_2008/handlingsplan_kvinnelig_entreprenorskap.pdf

Regjeringen 2020, 27. mars. *Nye tiltak for å dempe de økonomiske virkningene av koronavirusutbruddet.* <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-tiltak-for-a-dempe-de-okonomiske-virkningene-av-koronavirusutbruddet/id2695404/>

Regjeringen 2020, 28. april. «Likestillingspolitisk redegjørelse». <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/likestillingspolitisk-redegjorelse-2020/id2700156/>

Rice Curt, Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen 2020. «Husk likestilling i den nye arbeidshverdagen!» Kronikk. Hentet fra: <http://kifinfo.no/nb/2020/04/husk-likestilling-i-den-nye-arbeidshverdagen>

RVTS 2020. *Korona i det somaliske diasporamiljøet.* <https://www.rvtsvest.no/korona-i-det-somaliske-diasporamiljoet/>

Schiebinger mfl. 2008. *Dual-Career Academic Couples What Universities Need to Know.* https://gender.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj5961/f/publications/dualcareerfinal_0.pdf

Seehuus, Sara og Liza Reisel 2017. «Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning», *Tidsskrift for samfunnsforskning* 3(58): 284-310. https://www.idunn.no/tfs/2017/03/betydningen_av_sosial_bakgrunn_for_kjoennsdeling_i_hoeyere_ut

SSB 2017. «Én av ti bor trangt». <https://www.ssb.no/bygg-bolig-og-eiendom/artikler-og-publikasjoner/en-av-ti-bor-trangt>

SSB 2019a. *Fakta om likestilling.* <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling#blokk-1>

SSB 2019b. *Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene.* <https://www.ssb.no/likekom>

SSB 2019c. *Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorg mot 2060.* Rapport. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/386122?ts=16a9b1eef68>

SSB.no 2019, 26. februar. «Flere menn i kvinne-dominerte utdanningsprogram». <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-menn-i-kvinne-dominerte-utdanningsprogram>

SSB 2019, 30. august. «Stadig mer sosialhjelp blant enslige mødre». <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/stadig-mer-sosialhjelp-blant-enslige-modre>

SSB 2019, 2. september. «Hvordan går det med innvandrere som blir arbeidsledige?» <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gar-det-med-innvandrere-som-bli-arbeidsledige>

SSB 2020. *Statistikk om koronakrisen.* <https://www.ssb.no/korona>

SSB 2020, 27. mars. «Den økte arbeidsledigheten rammer bredt, men skjevt». <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/den-okte-arbeidsledigheten-rammer-bredt-men-skjevt>

SSB 2020, 22. april. «Mer bekymring og mindre glede etter korona-tiltakene». <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/mer-bekymring-og-mindre-glede-etter-korona-tiltakene>

SSB 2020, 12. august. «Innvandrerledigheten på nesten 14 prosent». <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrerledigheten-pa-nesten-14-prosent>

SSB 2020, 2. september. «Offentlig underskudd for første gang på 25 år». <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/offentlig-underskudd-for-forste-gang-pa-25-ar>

STAMI 2018. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>

Størset, Hanne 2019, 19. desember. «Om guttene gjør det dårligere på skolen, så tar de igjen forspranget rett etterpå». Kronikk, Forskersonen.no. <https://forskersonen.no/arbeid-kjonn-og-samfunn-kronikk/om-guttene-gjor-det-darligere-pa-skolen-sa-tar-de-igjen-forspranget-rett-etterpa/1612076>

Sykepleien.no 2020. «1 av 4 sykepleiere tviler på at arbeidsplassen tåler en forverring av koronakrisen». <https://sykepleien.no/2020/03/1-av-4-sykepleiere-tviler-pa-arbeidsplassen-taler-en-forverring-av-koronakrisen>

Teigen, Mari 2020. «La oss snakke om likestillingens kår under koronakrisen». Kronikk, Kilden kjønnsforskning.no. <http://kjonnsforskning.no/nb/2020/06/la-oss-snakke-om-likestillingens-kaar-under-koronakrisen>

Thun, Cecilie 2019a. «Akademisk karriere som 'risikosport'. Midlertidighet i et kjønnsperspektiv», *Søkelys på arbeidslivet* 01-02(36):4-20. <https://www.idunn.no/spa/2019/01-02/akademisk-karriere-som-risikosport-midlertidighet-i-et-k>

Thun, Cecilie 2019b. «Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia», *Gender Work & Organization* 27(2):166-180.

UT?Times Higher Education's 2020. «Coronavirus sparks a rising tide of xenophobia worldwide». <https://www.timeshighereducation.com/news/coronavirus-sparks-rising-tide-of-xenophobia-worldwide>

Tyldum, Guri 2019. *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge. 2. utgave*. Fafo-rapport 2019:26. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20723.pdf>

United Nations Regional Information Center (Unric) 2020. *COVID-19: Bevæpnet med nål og tråd*. <https://unric.org/no/covid-19-bevaepnet-med-nal-og-trad-2/>

UN/FN 1979. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979*. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (Norsk oversettelse: <file:///C:/Users/erml/Downloads/kvinnens%20rettigheter.pdf>)

UN/FN 2020. *Justice for Women Amidst COVID-19*. <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/justice-for-women-amidst-covid-19.html>

Utrop. «Rekordmange innvandrere uten jobb». <https://www.utrop.no/nyheter/fra-andre-medier/224581/>

Vogt, Kristoffer Chelsom 2020. «Prosessuell interseksjonalitet: gutter, posisjoner og prosesser», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:118-131.

Vrålstad, Signe og Kjersti Stabell Wiggen (red.) 2017. *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. Rapporter 2017/13, Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

Wenham, Clare, Julia Smith og Rosemary Morgan 2020, 6. mars. «COVID-19: the gendered impacts of the outbreak», *The Lancet* 395(10227):846-848.

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)305262/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)305262/fulltext)

Østbakken, Kjersti Misje 2016. *Likestilling og verdiskaping: om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst*. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2442440/75166_Rapport_10_16_FINALWEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y