



(Foto: Istockphoto)

Likestilling i framtidens grønne arbeidsliv



Innledning

Hvordan kan likestilling inngå i den grønne omstillingen av arbeidslivet? Hvilke problemstillinger står vi overfor? Hvilken rolle spiller kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, og hvilken kompetanse har vi behov for i framtida? Står grønn omstilling av arbeidslivet i fare for å reprodusere og forsterke kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, eller kan omstillingen tvert imot gi nye muligheter for å skape et mindre kjønnsdelt arbeidsliv?

Dette politikknoratet gir et kunnskapsgrunnlag og drøfter noen sentrale problemstillinger knyttet til et likestilt grønt arbeidsliv. Notatet er relevant for politikere og beslutningstakere, arbeidslivets parter, organisasjonslivet og alle som er opptatt av grønn omstilling og likestilling.

Arbeidsliv

Mot et grønt og likestilt arbeidsliv

Likestilling er i dag internasjonalt anerkjent som en forutsetning for grønn omstilling. Under FNs klimakonferanse i Madrid 2019 (COP25) ble det utvidede [Lima Work Programme](#), med tilhørende handlingsplan for kjønnslikestilling, vedtatt. Dette er en viktig bekreftelse av at klimaendringene og klimapolitikken påvirker menn og kvinner forskjellig (Svendsen et al. 2022, Standal og Aamot 2022). Dersom økonomisk vekst skal skje innenfor naturens tålegrenser og samtidig sikre kommende generasjoner gode livsvilkår, må omstillingen være rettferdig og inkluderende. Et av virkemidlene for å sikre en sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling, er nye «grønne jobber» i en «grønn økonomi».

De nordiske landene har forpliktet seg til å jobbe for et grønt og likestilt Norden. Våren 2022 signerte de nordiske likestillingsministrene felleserklæringen [A Green and Gender-Equal Nordic Region](#). Ministrene slår fast at kjønnspektivet må inkluderes i klimapolitikken – også den som er rettet mot arbeidsmarkedet. Men fordi menn og kvinner på gruppenivå tar forskjellig utdanning og har ulik posisjon i arbeidsmarkedet, betyr ikke grønn omstilling nødvendigvis lik tilgang til grønne jobber for kvinner og menn.

Hva er grønn økonomi og grønne jobber?

FNs miljøprogram definerer grønn økonomi slik: «en økonomi som fører til økt velvære og rettferdig fordeling, samtidig som den betydelig reduserer miljørisikoer og økologisk knapphet» (FNs miljøprogram, u.å. egen oversettelse). Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO har definert jobber som grønne når de reduserer negativ klimapåvirkning og bidrar til miljømessig, økonomisk og sosialt bærekraftige bedrifter og økonomier (ILO 2019). Det kan for eksempel være jobber innen jordbruk, produksjon og industri. I næringspolitikken forbindes gjerne grønne jobber med teknologi, ingeniørfag og digitalisering, som gjennom nye løsninger skal bidra til et mer klimavennlig samfunn. ILO understreker at grønne jobber må ha gode lønnsvilkår og respektere arbeidernes rettigheter til å organisere seg og til å delta i beslutninger. Det ligger

Fare for sosial dumping i et grønt arbeidsliv?

En undersøkelse av enkelte nye grønne jobber i resirkuleringsindustrien i Storbritannia, viste at jobbene var lite attraktive, og ble utført av mannlige arbeidsinnvandrere under dårlige arbeidsforhold (Wilson og Chu 2019). Risikoen for at nye grønne jobber blir en arena for sosial dumping er foreløpig lite tematisert i klimapolitikken. Men eksempelet fra Storbritannia viser hvordan samspillet mellom kjønn, etnisitet og klasse kan få betydning for enkeltgruppers posisjon i framtidens arbeidsliv.

til grunn at kvinner og menn skal ha like muligheter på jobben. Denne forståelsen av grønn økonomi og grønne jobber legger opp til at sosiale dimensjoner, som kjønn, er viktige i overgangen til et grønt samfunn.

***Hvordan sikrer vi at klimapolitikken ikke skaper nye vinnere og tapere på arbeidsmarkedet?**

En mer klimavennlig jordbruksnæring er viktig for matproduksjon og arbeidsplasser.
(Foto: iStockphoto)





I 2021 jobbet 456 000 kvinner innen helse- og sosialtjenester i Norge. Til sammenlikning jobbet det 119 000 menn i de samme yrkene (SSB 2021). (Foto: iStockphoto)

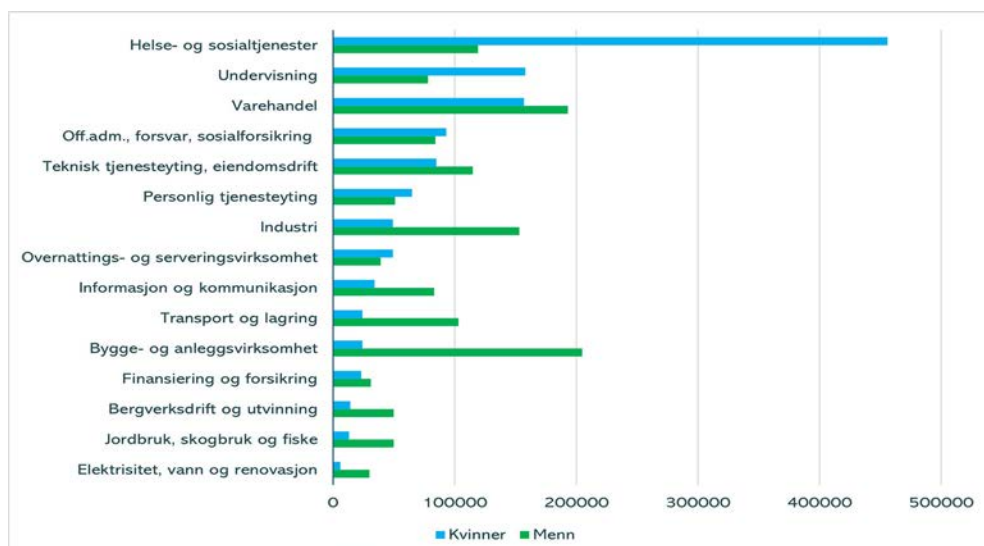
Hvordan omstille et kjønnssegregert arbeidsliv?

En sentral utfordring for omstilling av arbeidsmarkedet er at mange av de grønne jobbene forventes å bli skapt i deler av arbeidslivet hvor kvinner tradisjonelt har hatt, og fremdeles har, svak representasjon. Også i Norge er arbeidsmarkedet fortsatt svært kjønnsdelt, ved at menn og kvinner i stor grad jobber i ulike sektorer og ulike yrker. Det norske arbeidsmarkedet er riktignok blitt mindre kjønnsdelt de siste årene, som følge av at kvinner i økende grad har tatt seg jobb i tradisjonelt mannsdominerte yrker (Reisel et al. 2019). Men fortsatt er enkeltsektorer svært kjønnskjevne.

Særlig helse- og omsorgssektoren er kvinnedominert, mens yrker innenfor teknologi og IT fortsatt er mannsdominert. Såkalte kjønnsjevne yrker, yrker der andelen kvinner og menn er like stor, utgjør om lag 15 prosent av alle yrker (Reisel et al. 2019). Figur 1 gir et overblikk over kjønnsdelingen i norsk arbeidsliv i ulike næringer.

***Bidrar den grønne omstillingen til et mer kjønnskjevnt arbeidsmarked, eller kan den gi muligheter for å skape et mindre kjønnsdelt arbeidsliv?**

Figur 1. Antall menn og kvinner (15 - 74 år) i de ulike næringene 2021. Kilde: SSB (2021)



Utdanning

Kjønnsdelte utdanningsvalg og betydningen av MNT-fagene

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger tett sammen med kjønnsdelte utdanningsvalg. Ifølge beregninger fra Institutt for samfunnsforskning, skyldes to tredjedeler av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet kjønnsdelte utdanningsvalg (Reisel 2018). I 2021 var kjønnsfordelingen blant studenter i Norge rundt 40 prosent menn og 60 prosent kvinner (HK-dir 2022).

Men det er viktig å understreke at det som trekker opp den totale kvinneandelen blant studentene, er den store andelen kvinner som studerer pleie- og omsorgsfag, som sykepleie, vernepleie eller helsefagarbeider. En av tre kvinnelige studenter studerer pleie- og omsorgsfag, der kvinneandelen utgjør 85 prosent. Til sammenlikning utgjør menn 84 prosent av studentene i informasjons- og datateknologi (Reisel og Seehuus 2022).

Forskere har kritisert hvordan klimautfordringene i utgangspunktet ble presentert som noe naturvitenskapene skulle ta seg av (Hemmati og Röhr 2009). Dermed har fagmiljøene innenfor matematikk, natur-



fag og teknologi, de såkalte MNT-fagene, vært de som har fått definere både problemet og løsningene på klimakrisa (Magnusdottir og Kronsell 2021). Mannsdominansen i MNT-fagene blir av FN og OECD trukket fram som en viktig hindring for kvinners deltakelse i den grønne omstillingen (FN 2019, OECD 2021).

MNT-fagene er relevante for den grønne omstillingen fordi de utdanner folk med fagkompetanse i sektorene som skal omstilles ved hjelp av klimatiltak. Samtidig er det innenfor disse sektorene mange av de grønne jobbene skal skapes, blant annet ved utvikling av ny teknologi. Mer likestilling på disse fagområdene må derfor være en nøkkelstrategi for å sikre kvinners framtidige arbeid og forhindre at de blir stående utenfor det grønne skiftet, påpeker FN og OECD.

***Hva betyr det for den grønne omstillingen at kvinner er underrepresentert i MNT-fagene?**

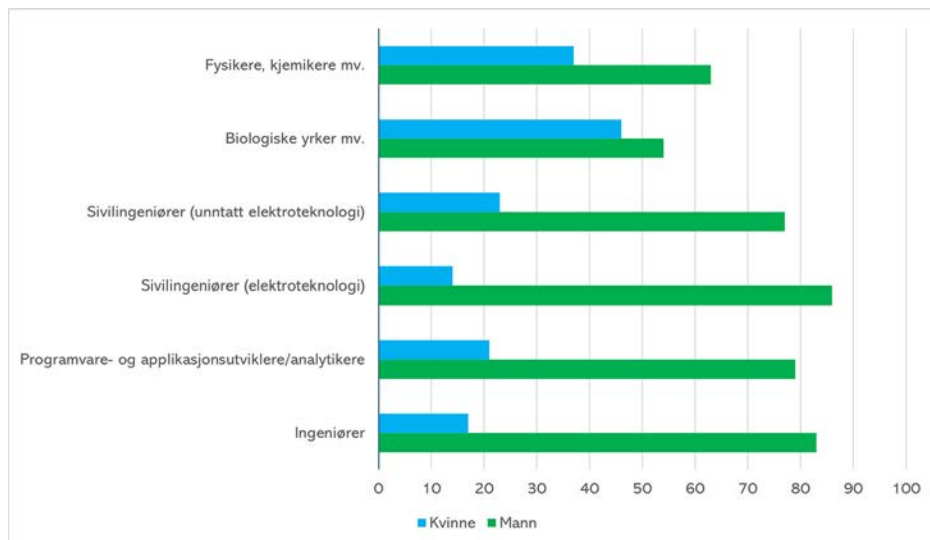
***Hva blir konsekvensene dersom det hovedsakelig er menn som blir sysselsatt i de nye grønne jobbene?**

Forskning på klima og kjønn

Forskning – og forskningens samspill med næringslivet og arbeidslivet – er en viktig del av den grønne omstillingen. Kjønnsbalansen i MNT-fagene kan ses i sammenheng med hvilke temaer det forskes på. Selv om omfanget av forskning på klima med kjønnsperspektiv har økt de siste årene, finner en kunnskapsoppsummering fra CICERO at det fortsatt finnes kunnskapshull (Standal og Aamot 2022). For eksempel er betydningen av kjønn lite studert innenfor temaområder som teknologi, naturvitenskap og økonomi. [Les kunnskapsoppsummeringen her.](#)

Figur 2. Andel kvinner og menn i utvalgte MNT-yrker 2020 (uten lege og veterinær).

Kilde: Foss (2020)



Likestillingskonsekvensene av Finlands klimastrategi

Den finske regjeringen har, som første land i Norden, fått utredet likestillingskonsekvenser av foreslåtte klimatiltak, gjennom en såkalt *Gender Impact Assessment*. Forskergruppen analyserte konsekvensene for likestilling på makronivå i seks ulike sektorer: energiproduksjon, bygg- og anlegg, transport, industri, servicesektoren og jordbruk. Rapporten konkluderer med at de foreslåtte tiltakene i hovedsak retter seg mot mannsdominerte sektorer. For eksempel vil tiltakene føre til flere arbeidsplasser i bransjer som jobber med strøm og elektronikk, som følge av blant annet investeringer i elektrifisering av industri. I Finland er 95 prosent av de som jobber i denne bransjen menn. I sum vil effektene av klimatiltakene være positive på overordnet nivå, i form av økonomisk aktivitet og antall arbeidsplasser. Rapporten konkluderer med at det må på plass tiltak for å motvirke kjønnsubalansen i de bransjene som drar de største fordelene av klimatiltakene (Paavola et al. 2021). Det innebærer at flere kvinner må utdanne seg til jobber i mannsdominerte sektorer (Det finske Arbets- og næringsministeriet 2021).

Konsekvenser for arbeidslivet

I 2018 utgjorde kvinner 29 prosent av alle uteksaminerte studenter i MNT-fag i Norge. Dette er den nest laveste kvinneandelen i Norden, etter Finland med 27 prosent (Jansson og Sand 2021). Utslaget av dette ser en også i arbeidslivet. SSB har beregnet at kvinneandelen blant de som senere får seg jobber innenfor MNT-yrkene er på kun 25 prosent (Foss 2020). Som figur 2 viser, dominerer menn spesielt innenfor yrker som ingeniør, sivilingeniør og innen datatekniske yrker. En kunnskapsoversikt fra Nordisk ministerråd konkluderer med at forskningen på kjønnsdelte studievalg, kjønnsdelt arbeidsliv og kjønnsbalanse i MNT-fagene viser at tradisjonelle og stereotype kjønnsnormer setter rammer for både våre valg og handlinger. Det er fortsatt klare koblinger mellom menn, maskuliniteter og teknisk kunnskap, og kjønne idealer om vitenskap (Jansson og Sand 2021).

***Hvordan kan vi sikre at vi har tilstrekkelig arbeidskraft i helse- og omsorgsyrkene i framtida?**

***Hvordan kan vi sikre at kompetansen i det nye grønne arbeidslivet blir likestilt når rekrutteringsgrunnlaget er så kjønnsdelt?**

Næringsliv

Kjønnsdelingen på MNT-områdene påvirker også næringslivets rekrutteringsgrunnlag gjennom det grønne skiftet. Mange sentrale bransjer i arbeidslivet har behov for ny og mer kompetanse for å omstille seg, men vil stå i fare for å kun rekruttere en ensartet gruppe. Avdelingsdirektør for kompetanse og innovasjon i NHO, Rebekka Borsch, beskriver situasjonen slik:

– Satt på spissen så står vi i fare for å ende opp i en situasjon der kvinner i framtida i enda større grad må ta seg av alle de som blir syke og gamle, mens menn former og definerer det digitale og grønne samfunnet. Det er en kjempeutfordring i et likestillingsperspektiv. (Rebekka Borsch, 2021)

***Hvordan kan vi sikre at både kvinner og menn får tilgang til kompetansen som kreves i framtidens nye grønne jobber?**



Rebekka Borsch, avdelingsdirektør for kompetanse og innovasjon i NHO. (Foto: NHO)



Flesteparten av NHOs medlemsbedrifter forventer at de vil ha behov for mer kompetanse innen ingeniør- og tekniske fag. (Foto: iStockphoto)

Klima- og miljøhensyn påvirker næringslivet

Fra et næringslivsperspektiv påvirker kjønnsdelte utdanningsvalg i stor grad hvilke kloke hoder bedriftene kan rekruttere når de skal gjennom den grønne omstillingen. I en kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov, svarer over halvparten at deres kompetansebehov er påvirket av klima- og miljøhensyn (Rørstad et al. 2022). Dette gjelder framfor alt selskaper som produserer og leverer fornybar energi, transportbedrifter, sjømatnæringen og andre industrinæring. Flesteparten av bedriftene forventer også at de vil ha behov for mer kompetanse innen ingeniør- og tekniske fag, og i håndverksfag (Rørstad et al. 2022).

- Grønn omstilling kan være en døråpner



Hilde G. Corneliusen er forskningsleder ved Vestlandsforskning. (Foto: Vestlandsforskning)

Mer kunnskap om hvordan man kan oppnå likestilling på MNT-feltet, både i utdanning i arbeid, er et sentralt ledd i det nordiske arbeidet med å integrere likestilling i klimapolitikken (Nordisk ministerråd 2022). Hilde G. Corneliusen, forskningsleder ved Vestlandsforskning, har forsket på kvinner som har valgt å studere teknologi på universitetsnivå. Hennes forskning viser at et fåtall av kvinnene hadde følt seg *invitert* eller *oppfordret* til å bli kjent med teknologi gjennom ungdomsskole eller videregående. Mange «oppdaget» at teknologi var et interessant studievalg først etter å ha begynt på en annen utdanning, og hadde derfor teknologi som sin utdanning nummer to. – Unge kvinner som skal velge utdanningsvei har behov for å bli kjent med teknologi, ikke minst med teknologiens mange muligheter, sier Corneliusen.

- Å koble behov for teknologikompetanse til tema som klimautfordringer og grønn omstilling kan være en døråpner til teknologifag for kvinner som ellers ikke hadde tenkt på teknologi som et aktuelt utdanningsvalg. (Hilde G. Corneliusen, 2022)

***Kan den grønne omstillingen være en døråpner for kvinner til teknologifag?**

Grønt entreprenørskap

Grønne jobber skapes også av «grønne gründere». I 2021 gikk en rekordstor andel av Innovasjon Norges finansiering, over 60 prosent, til grønne prosjekter. En tredjedel av prosjektene var definert som kvinnerett (Innovasjon Norge 2022). Det innebærer at kvinner starter prosjektet, er medeiere, eller at bedriften har mål om å øke kompetansen til kvinnelige ansatte. Flere av disse grønne gründere har startet virksomheter som driver med gjenbruk og reparasjon av husholdningsartikler, småelektronikk – og ikke minst klær. Ofte drives slike bedrifter av kvinner på ideell basis.

***Hvordan kan vi sikre at de nye grønne jobbene ikke forsterker kjønnsstereotyper, der menn tar ansvar for høyteknologien og kvinner tar seg av tradisjonelle kvinneoppgaver som reparasjon av klær?**

***Hvordan kan både kvinner og menn bidra til den sirkulære delen av det grønne nye arbeidslivet?**



Grønne jobber skapes også av «grønne gründere», og i 2021 gikk en tredjedel av Innovasjon Norges grønne prosjekter til prosjekter som var definert som kvinnerett. (Foto: iStockphoto)

Bærekraftig kompetanse

Ifølge ILO vil likestilling i den grønne omstillingen gi mange gevinster. En likestilt grønn omstilling vil legge til rette for mer effektive og målrettede klimatiltak fordi den involverer en større andel av befolkningen, og dermed kan gi mer kreative løsninger, mer rettferdig natur- og miljøforvaltning og fordeling av ressurser (ILO 2015). Hvordan likestillingshensynet i praksis skal inngå i den grønne omstillingen, er imidlertid komplekst.

For eksempel kan all oppmerksomheten som blir rettet mot at flere kvinner må velge MNT-yrker reise flere problemstillinger: Hvis en stor andel kvinner slutter å utdanne seg til helse- og omsorgsyrker for å omstille seg til teknologiske grønne bransjer, må arbeidslivets parter ha en strategi for sikre tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft for å dekke det økende helse- og omsorgsbehovet i framtida. Hvordan skal man løfte de oppgavene som fortsatt må løses innenfor helse- og omsorgssektoren inn i den grønne omstillingspolitikken? Er en av løsningene å få flere menn inn i helse- og omsorgssektoren? Og i så fall, hva skal til for å oppmuntre menn til å utdanne seg til å bli helse- og omsorgsarbeidere?

Selv om forskning viser at klimatiltakene i sum kan bety mer økonomisk aktivitet og økt sysselsetting i flere mannsdominerte bransjer, har vi beskjeden kunnskap om hvordan enkeltpersoners arbeidssituasjon blir påvirket av den grønne omstillingen. Kompetansen som finnes i olje- og gassindustrien hevdes å være en nøkkel til grønn omstilling. Likevel er det

grunn til å spørre om alle industriarbeidere får ta del i den grønne omstillingen. Hva med godt voksne industriarbeidere i mannsdominerte sektorer som ikke vil eller kan omstille seg? Trolig samvirker både kjønn og alder når det gjelder enkeltpersoners evne og vilje til å omstille seg til det grønne arbeidslivet. Hvordan kan arbeidslivets parter sikre at kvinner og menn i ulik alder og med ulik kompetanse får ta del i den grønne omstillingen av arbeidslivet uten å falle utenfor?

For å kutte i utslipp og samtidig sikre velferdsnivået og gode arbeidsvilkår, trengs det relevant kompetanse i hele arbeidsstyrken. En arbeidslivspolitik som ikke ser likestilling i sammenheng med grønn omstilling, vil kunne reproducere og forsterke kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet (Svendsen et al. 2022). Spørsmålet er hvilke tiltak som gjør at vi har kompetansen til å møte klimautfordringene på en måte hvor begge kjønn deltar, og at omstillingen samtidig sikrer velferdstjenestene.

***Hvordan løfter vi oppgavene som fortsatt må løses innenfor helse og omsorg inn i den grønne omstillingspolitikken? Er en av løsningene å få flere menn inn i denne sektoren?**

***Hvordan kan arbeidslivets parter sikre at kvinner og menn i ulik alder og med ulik kompetanse får ta del i den grønne omstillingen av arbeidslivet?**

Trolig samvirker både kjønn og alder når det gjelder enkeltpersoners evne og vilje til å omstille seg til det grønne arbeidslivet.
(Foto: iStockphoto)



Refleksjonspunkter

- Hvordan sikrer vi at den grønne omstillingen ikke skaper nye vinnere og tapere på arbeidsmarkedet?
- Bidrar den grønne omstillingen til et mer kjønnskjævt arbeidsmarked, eller kan den gi muligheter for å skape et mindre kjønnsdelt arbeidsliv?
- Hva betyr det for den grønne omstillingen at kvinner er underrepresentert i MNT-fagene?
- Hva blir konsekvensene dersom det hovedsakelig er menn som blir sysselsatt i de nye grønne jobbene?
- Hvordan kan vi sikre at vi har tilstrekkelig arbeidskraft i helse- og omsorgsyrkene i framtida?
- Hvordan kan vi sikre kompetansen i det nye grønne arbeidslivet når rekrutteringsgrunnlaget er så kjønnsdelt?
- Hvordan kan vi sikre at både kvinner og menn får tilgang til kompetansen som kreves i framtidens nye grønne jobber?
- Kan den grønne omstillingen være en døråpner for kvinner til teknologifag?
- Hvordan kan vi sikre at de nye grønne jobbene ikke forsterker kjønnsstereotyper, der menn tar ansvar for høyteknologien og kvinner tar seg av tradisjonelle kvinneoppgaver som reparasjon av klær?
- Hvordan kan både kvinner og menn bidra til den sirkulære delen av det grønne nye arbeidslivet?
- Hvordan løfter vi oppgavene som fortsatt må løses innenfor helse og omsorg inn i den grønne omstillingspolitikken? Er en av løsningene å få flere menn inn i denne sektoren?
- Hvordan kan arbeidslivets parter sikre at kvinner og menn i ulike alder og med ulike kompetanser får ta del i den grønne omstillingen av arbeidslivet?

Om politikknottatet

Dette politikknottatet tar utgangspunkt i Kilden kjønnsforskning.no sin årskonferanse «Likestilling i det grønne skiftet». Konferansen ble arrangert 18. november 2021 med deltakere fra forskning, myndigheter og sivilsamfunn.

Mer informasjon om Kildens årskonferanse finner du på kjønnsforskning.no.

Referanser

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO. 2015. «[Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#).» Geneve: ILO Publications.

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO. 2019. «[Skills for a Greener Future: Key Findings](#).» Geneve: Den internasjonale arbeidsorganisasjonen. Geneve: ILO Publications.

Det finske Arbets- og næringsministeriet. 2021. «[Analys av kønnskONSEKVENSERNA AV DEN KOMMANDE KLIMAT- OG ENERGISTRATEGIEN HAR BLIVIT KLAR](#).» Oppdatert 16. September 2021.

FN. 2019. «[Engaging women and girls in science 'vital' for Sustainable Development Goals](#).» Oppdatert 11. Februar 2019.

FNs miljøprogram. u.å. «[Green Economy](#).»

Foss, Emmie Stolpe. 2020. «[Gode skoleresultater – liten endring i yrkesvalg](#).» SSB.

Hemmati, Minu og Ulrike Röhr. 2009. «Engendering the climate-change negotiations: Experiences, challenges, and steps forward.» *Gender & Development*, 17(1) s. 19–32.
<https://doi.org/10.1080/13552070802696870>

HK-dir, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. 2022. «Tilstandsrapport for høyere utdanning». Rapport 9:2022. Oslo: HK-dir.

Innovasjon Norge. 2022. «[Skaper grønn vekst og muligheter](#).» Publisert 27. april. 2022.

Jansson, Ulrika og Jimmy Sand. 2021. «Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM». TemaNord 2021:518. København: Nordisk ministerråd.
<https://doi.org/10.6027/temanord2021-518>

Magnusdottir, Gunnhildur Lily og Annica Kronsell. 2021. *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States*. Første utgave. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003052821>

Nordisk ministerråd. 2022. «[A Green and Gender-Equal Nordic Region. Commitment by the Nordic Council of Ministers under Generation Equality's Action Coalition: Feminist Action for Climate Justice](#).» København: Nordisk ministerråd.

OECD. 2021. «[Gender and the Environment: Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs](#).» Paris: OECD Publishing.

Paavola, Juho-Matti et al. 2021. «[Report: Gender impact assessment of the Finnish Climate and Energy Strategy](#).» Arbets- og næringsministeriets publikasjoner 2021:52.

Reisel, Liza et al. 2019. «[Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering](#).» Rapport 2019: 6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Reisel, Liza og Sara Seehuus. 2022. «[Flere kvinner enn menn i høyere utdanning](#).» CORE hovedfunnsgrafikk, Institutt for samfunnsforskning.

Reisel, Liza. 2018. «[Stabilitet og endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Hovedfunn fra prosjektet Gender Segregation in the Labour Market: Comparative Perspectives and Welfare State Challenges](#).» Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Rørstad, Kristoffer et al. 2022. «[NHOs kompetansebarometer. En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021](#).» Rapport 2022: 3. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

SSB. 2021. «[Fakta om likestilling](#).»

Standal, Karina og Solveig Aamot. 2022. «[En kunnskapsoversikt over klima og kjønn: Byrder, medvirkning og muligheter](#).» Rapport 2022:04. Oslo: CICERO.

Svendsen et al. 2022. «[How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries](#).» TemaNord 2022: 507. København: Nordisk ministerråd.

Wilson, Joanna og Eric Chu. 2019. «The embodied politics of climate change: analysing the gendered division of environmental labour in the UK.» *Environmental Politics* 29(6), s. 1085-1104. <https://doi.org/10.1080/09644016.2019.1629170>

Les flere av våre politikknøtat:

POLITIKKNØTAT



[Hva har naturforvaltning med likestilling å gjøre?](#)



Kilden
kjønnsforskning.no

POLITIKKNØTAT



[Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?](#)



Kilden
kjønnsforskning.no

Politikknotatene finner du på [Kilden kjønnsforskning.no](http://Kilden.kjønnsforskning.no)

Kilden kjønnsforskning.no

Kilden kjønnsforskning.no er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning. Vi formidler og fremmer forskning om kjønn og likestilling, og er en møteplass for alle som er opptatt av tematikken.

Vi fremmer norsk kjønnsforskning i Norge og utlandet gjennom vårt uavhengige nyhetsmagasin kjønnsforskning.no, i tillegg til at vi:

- eier Tidsskrift for kjønnsforskning
- lager podcasten Kjønnsavdelingen
- produserer kunnskapsoversikter
- tar på oss eksterne oppdrag
- avholder Kildens årskonferanse
- arrangerer seminarer og debatter
- eier og drifter kvinnehistorie.no

Har du spørsmål eller innspill? Ta kontakt på post@kilden.forskningsradet.no

Ønsker du å motta nyheter om forskning på kjønns- og likestillingsfeltet rett i innboksen? Meld deg på [Kildens nyhetsbrev](#).



Postboks 564, 1327 Lysaker
post@kilden.forskningsradet.no
www.kjonnsforskning.no
[@kjonnsforskning](#)