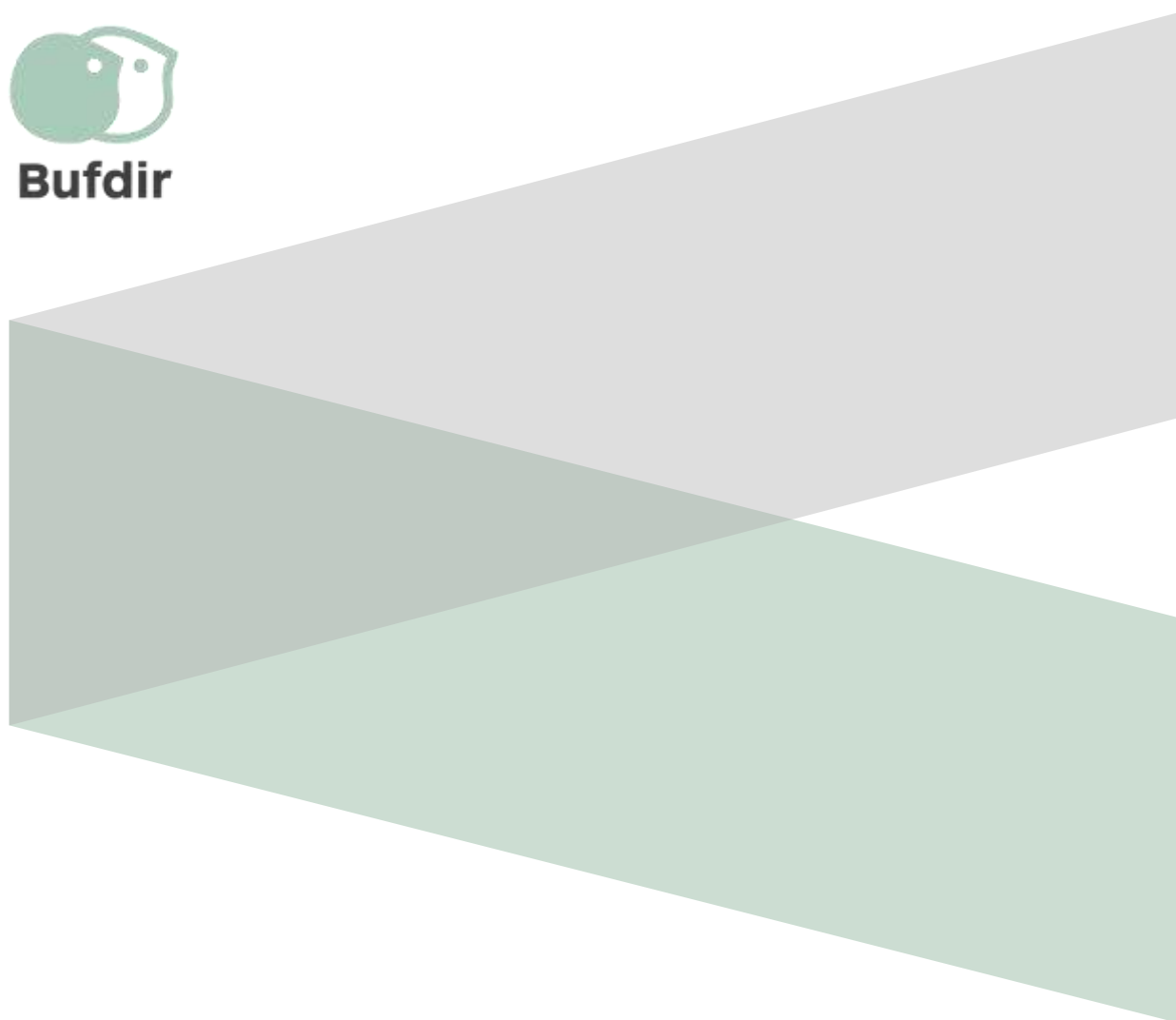


Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltakene mot pandemien

Tema: Arbeid og økonomi

Rapport av mars 2021





**BARNE-, UNGDOMS-
OG FAMILIEDIREKTORATET**

Postadresse:
Postboks 2233
3103 Tønsberg

Besøksadresse:
Fredrik Selmers vei 3
0663 Oslo

Sentralbord:
466 15 000

ISBN: (digital utgave)
978-82-8286-365-0

bufdir.no

Innhold

1. Innledning	4
1.1 Oppsummering	4
1.2 Anbefalinger	6
2. Sysselsetting, ledighet og permitteringer	8
2.1 Kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte permitteringer	8
2.2 Innvandrere rammet – på kort og lengre sikt	13
2.3 Nedgang i andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse	14
3. Lønn, arbeidstid og økonomisk usikkerhet	16
3.1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn økte litt i 2020.....	16
3.2 Deltid.....	16
3.3 Undersøkelser om arbeidstid	18
3.4 Økonomisk usikkerhet og sårbare grupper	20
3.5 Risiko for å smitte seg selv eller andre	22
4. Hjemmekontor og digitale løsninger	23
4.1 Fordeler og ulemper med hjemmekontor fra et likestillingsperspektiv	23
4.2 Hjemmekontor og hjemmeskole/omsorg	24
4.3 Møte med ny teknologi	25
4.4 Ensomhet, digital kompetanse og utstyr.....	26
5. Arbeid, familieliv og omsorgsoppgaver	27
5.1 Mer enn en av tre har hatt behov for tilpasninger	27
5.2 Erfaringer med å kombinere arbeid med hjemmeskole og omsorg	27
5.3 Lærdommer og erfaringer til videre nedstengninger.....	29
6. Digitale løsninger og arbeid fra hjemmet <i>Erfaringer fra organisasjoner på likestillingsfeltet</i> ..	29
7. Organisasjonenes anbefalinger til videre pandemihåndtering og framtidig kriseberedskap ...	30
8. Vedlegg	33
8.1 Bufdirs tidligere anbefalinger	33
9. Referanser.....	35
10. Vedlegg	37
10.1 Organisasjonenes innspill til videre pandemihåndtering og kriseberedskap	37

1. Innledning

Covid-19-pandemien og de innførte smitteverntiltakene har potensielt omfattende konsekvenser for økonomi og arbeidsliv i Norge. Mange er bekymret for at pandemien skal få negative konsekvenser for likestillingen, både på kort og lang sikt.

Bufdir har fått i oppdrag fra Kulturdepartementet (KUD) å følge og kartlegge likestillingskonsekvenser av pandemien, og komme med anbefalinger til tiltak. Bufdir har levert jevnlig oppdateringer med oversikt over statistikk og relevante undersøkelser, samt en større rapport om likestillingskonsekvenser av pandemien knyttet til arbeid og økonomi.

I denne rapporten presenterer vi oppdatert, og ny kunnskap om likestillingskonsekvenser av pandemien på områdene arbeid og økonomi, herunder også omsorgsarbeid og kombinasjon av arbeid og familieliv. Videre har vi hentet erfaringer og innspill fra et utvalg organisasjoner som jobber med likestilling knyttet til kjønn, graviditet, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika, alder og kombinasjoner av disse.

Rapporten er strukturert som følger: Vi starter med en oppsummering av funnene i rapporten og anbefalinger til videre pandemihåndtering. I kapittel 2 gir vi en oversikt over likestillingskonsekvenser knyttet til permittering, arbeidsledighet og permitteringer, basert på tall fra SSB og Nav. I kapittel 3 oppsummerer vi nye tall fra SSB, forskning, undersøkelser og innspill fra organisasjonene knyttet til lønn, arbeidstid og økonomisk usikkerhet. I kapittel 4 oppsummerer vi forskning og undersøkelser om hjemmekontor og digitale løsninger. I kapittel 5 oppsummerer vi forskning og undersøkelser knyttet til arbeid, familieliv og omsorgsoppgaver. I kapittel 5 og 6 oppsummerer vi erfaringer, innspill og anbefalinger fra organisasjonene.

Likestillingskonsekvenser av koronapandemien på andre områder

Bufdir kartlegger likestillingskonsekvenser av koronapandemien og de innførte smitteverntiltakene på en rekke områder, som vold, livskvalitet, rettigheter og isolasjon.¹ Bufdir leder også koordineringsgruppen for tjenester til sårbare barn og unge.²

1.1 Oppsummering

Kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte permitteringer

Som vist i tidligere rapporteringer om likestillingskonsekvenser av pandemien, påvirker den horisontale kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet *hvem* som har blitt permittert *når* under pandemien. Sammenligner vi februar 2020 med februar 2021 ser vi at den prosentvise økningen for de som er helt ledige har vært større for kvinner enn for menn. Når det gjelder de som er delvis ledige, har derimot den prosentvise endringen vært større for menn enn for kvinner. Ser vi på antall er det flest

¹ For en oversikt, se: https://bufdir.no/aktuelt/temaside_koronavirus/likestillingkorona/

² For en oversikt, se:

https://bufdir.no/aktuelt/temaside_koronavirus/tjenestetilbudet_til_barn_og_unge_under_covid_19_pandemien/

menn som er helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak. Det er flest ledige menn i yrkene reiseliv og transport, og for kvinner er det flest ledige i butikk og salgsarbeid.

Innvandrere hardt rammet

Tall fra SSB viser at andelen innvandrere som var registrert som helt ledige økte fra 5,0 % i 4. kvartal 2019 til 9,2 % i 4. kvartal 2020. I befolkningen ellers gikk andelen helt ledige opp fra 1,5 til 2,7 %. Det var minimale kjønnsforskjeller i ledighet blant innvandrere i fjerde kvartal 2020.

Nedgang i andel sysselsatte større blant personer med funksjonsnedsettelse

Sammenlignet med 2019 har det vært en nedgang i andelen sysselsatte, både blant personer med funksjonsnedsettelse og i hele befolkningen i andre kvartal for 2020. Nedgangen blant sysselsatte med funksjonsnedsettelse var imidlertid større enn nedgangen i befolkningen totalt.

Pandemien rammer bredt, men skjevt

Per i dag er mange av de som mistet jobben i begynnelsen av pandemien tilbake i jobb, men noen grupper er hardere rammet enn andre. Innvandrere fra ikke-vestlige land, personer med lav inntekt og lav utdanning er overrepresentert blant de ledige. Foreløpig er også unge overrepresentert blant de ledige, men gjennomsnittsalderen øker i den gruppen som fortsatt er ledig. Innspill fra organisasjonene på likestillingsfeltet synliggjør at blant de som allerede før pandemien opplevde økonomisk usikkerhet, har permittering og et usikkert arbeidsmarked skapt ekstra utfordringer. I tillegg kommer frykt for- og stigmatisering rundt smitte.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har økt litt

Sammenligner vi tall fra 2019 og 2020 finner vi at de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har økt litt. De senere årene har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blitt redusert, og økningen skiller seg altså fra denne utviklingen. Samtidig som lønnsforskjellene mellom kvinner og menn økte *totalt* i 2020, har de blitt redusert internt i samtlige sektorer.

Flere kvinner jobbet heltid i 2020

Tall fra SSB viser at samtidig som det har vært en nedgang i sysselsettingen blant både menn og kvinner i 2020, har færre kvinner jobbet deltid og flere heltid i 2020, sammenlignet med 2019. For menn var tendensen motsatt, her jobbet flere menn deltid og færre heltid. Endringene i andelen deltids- og heltidsansatte kvinner og menn følger utviklingen de senere årene. Selv om økningen er litt større enn tidligere år, er den fortsatt liten. Det er fortsatt slik at langt flere kvinner enn menn jobber deltid.

Flere kvinner enn menn har endret arbeidstid under pandemien

En undersøkelse AFI gjorde i begynnelsen av pandemien tyder på at flere kvinner enn menn endret arbeidstiden sin under pandemien. Andelen kvinner var større *både* blant de som jobbet flere timer enn normalt *og* blant de som jobbet færre timer enn normalt som følge av koronasituasjonen. Tendensen gjaldt både i offentlig og i privat sektor (Drange, 2020).

Flere mannlige sykepleiere ønsker å slutte som følge av koronasituasjonen

Sykepleierundersøkelsen (Melby et al., 2020) finner at en større andel mannlige sykepleiere ønsker å slutte som følge av koronasituasjonen.

Likestillingskonsekvenser som eksisterte før er relevante for å forstå konsekvenser av pandemien

For personer som allerede før pandemien opplevde økonomisk usikkerhet eller hadde lav inntekt, kan permittering, tap av arbeid og et usikkert arbeidsmarked skape ekstra utfordringer. Innspill fra organisasjonene på likestillingsfeltet synliggjør at personer som tidligere hadde svak tilknytning til arbeidsmarkedet eller jobbet i uformell sektor har fått store utfordringer under pandemien.

Hjemmekontor og digitale løsninger gir muligheter og utfordringer

Undersøkelser fra begynnelsen av pandemien tyder på bruken av hjemmekontor gjorde det litt lettere å kombinere arbeid og familieliv for arbeidstakerne som ikke hadde barn hjemme. Når det kommer til tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse er det både utfordringer og fordeler knyttet til tilrettelegging på hjemmekontor og økt bruk av digitale løsninger. Organisasjonene på likestillingsfeltet melder at personene de er i kontakt med føler på isolasjon og ensomhet når samfunnet stenger ned, og når sosial kontakt - både i arbeidsliv og på fritiden - legges til digitale flater. Det er særlig utfordrende for personer med lite plass, dårlig utstyr og som lever i familier der de ikke blir akseptert.

Reduserte skole- og barnehage tilbud skaper utfordringer for balansen mellom arbeid og familieliv

En undersøkelse fra begynnelsen av pandemien viste at de fleste arbeidstakerne som hadde behov for tilpasning i forbindelse med pandemien, møtte forståelse fra arbeidsgiver. Undersøkelsene tyder også på at tilbud i skoler og barnehager skapte ekstra utfordringer for arbeidstakere med barn. De som hadde særlige utfordringer med å kombinere arbeid og familieliv i pandemiens første fase var arbeidstakere i kritisk- eller viktig samfunnsfunksjon og i andre yrker med lite fleksible arbeidstider og sted. Innspill fra organisasjonene på likestillingsfeltet synliggjør at norskkompetanse, reduserte tilbud til personer med funksjonsnedsettelse, digital kompetanse, antall barn, plass og hvorvidt du er eneforsørger eller ikke, er faktorer som påvirker dette ytterligere.

Lærdommer fra det første periode

Undersøkelsene av arbeidstakers bruk av- og erfaringer med hjemmekontor, omsorgsoppgaver og «arbeid-familie-balanse» er hovedsakelig basert på data fra den første perioden av pandemien. Selv om undersøkelsene gir verdifull informasjon til videre pandemi- og krisehåndtering, er det uklart hvordan langtidsvirkningene av pandemien, herunder nye nedstengninger nasjonalt og lokalt har påvirket likestillingen i samfunnet generelt, og på områdene arbeid og økonomi spesielt.

1.2 Anbefalinger

Myndighetenes krisehåndtering og de smittebegrensende tiltakene, treffer grupper i befolkningen ulikt og kan ha ulik effekt for disse. Kvinner og menn, eldre og unge, gravide, personer med omsorgsoppgaver, personer med innvandrerbakgrunn og majoritetsbefolkningen, personer med funksjonsnedsettelse, lhbtq-personer og andre sårbare grupper kan rammes av tiltakene på ulike måter. Disse konsekvensene formes også av andre vesentlige forhold, som inntekt, arbeidsmarkedstilknytning, bosituasjon og sosialt nettverk. Det er viktig at myndighetenes kriseledelse, både ved nye nasjonale og lokale nedstengninger, og i framtidige krisesituasjoner, er bevisste på - og tar hensyn til dette.

Bufdirs tidligere anbefalinger en gjengitt i sin helhet som vedlegg til rapporten. Sett i lys av ny kunnskap og endringer i smittesituasjonen har Bufdir sett behov for å komme med følgende nye og justerte anbefalinger til videre pandemihåndtering og framtidig kriseberedskap.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Bufdir mener det er viktig at arbeidsgivere og myndigheter legger til rette for at kvinner og menn skal kunne kombinere arbeid, familieliv og hensynene til smitteverntiltak. Under videre lokale nedstigninger oppfordrer Bufdir myndighetene til å prioritere å opprettholde ordinære tilbud og i skole, barnehage og på SFO – med de ekstra ressursene det vil kreve.

Deltidskulturen og beredskap

Bufdir har i tidligere leveranser oppfordret den regjeringsoppnevnte Koronakommisjonen til å vurdere hvordan likestillingen og deltidskulturen i helsesektoren har blitt påvirket av og kan påvirke beredskapen. Bufdir mener det i etterkant av pandemien ikke bare er nødvendig å fokusere på hvordan helsesektoren kan rustes mot framtidige pandemier, men også hvordan man kan redusere bruken av ufrivillig deltid i sektoren.

Likestillingskonsekvenser av pandemien som jevnlig punkt i dialogen mellom arbeidslivets parter

Bufdir har i tidligere leveranser framhevet at det er viktig at likestillingskonsekvenser og risiko for diskriminering som følge av pandemien og de innførte smitteverntiltakene får prioritet i dialogen mellom arbeidslivets parter, og oppfordret departementene til jevnlig å ta opp likestillingskonsekvenser av pandemien (herunder økonomiske konsekvenser for vordende foreldre) i relevante forum som Arbeidslivs- og pensjonspolitikk råd og Kulturdepartementets arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet. Departementet bør vurdere om det også er behov for dialog om likestillingskonsekvenser knyttet til hvem som permitteres og hentes tilbake i jobb i sin dialog med arbeidslivets parter.

Plikt til å kartlegge ufrivillig deltidsarbeid

Gjennom de styrkede aktivitets- og redegjøringspliktene i likestillings- og diskrimineringsloven har mange arbeidsgivere fått plikt til å kartlegge omfanget av ufrivillig deltidsarbeid. Bufdir vil understreke at kartleggingen ikke bare kan bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid, men at arbeidsgivere også bør identifisere utfordringer og muligheter når det kommer til å tilrettelegge for at flere skal kunne jobbe i hele stillinger, uavhengig av forhold som funksjonsevne, omsorgsarbeid og familiesituasjon. Det er viktig at myndighetene følger opp denne kartleggingen i 2022.

Sikre avlastning til pårørende med meromsorgsoppgaver

Det er viktig at personer med funksjonsnedsettelse og pårørende sikres de tjenestene de har krav på, også i en krisesituasjon. Det bør sørges for tilstrekkelig avlastning til familier og pårørende til barn og voksne med funksjonsnedsettelser som har hatt økte eller ekstra omsorgsoppgaver som følge av reduserte tjenester og tilbud under pandemien. Dette er viktig for at pårørende skal kunne bli i arbeid, og for å unngå langtidsslitasje og utbrenthet. Arbeidet kan sees i sammenheng med oppfølging av Likeverdreformen.

Hjemmekontor – tilrettelegging og oppfølging

Etter Bufdirs vurdering er det et behov for å se nærmere på fordeler, ulemper og ansvarsfordelingen

når arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver fra eget hjem og på digitale flater, både når det kommer til arbeidsmiljø, tilrettelegging, vern mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og lønns- og karriereutvikling.

2. Sysselsetting, ledighet og permitteringer

Det er flere faktorer som kan forklare ulikhet i hvem som blir arbeidsledige under pandemien. En analysene gjennomført i første del av pandemien, viste at kvinner var mer utsatt for å miste jobben enn menn, unge var mer utsatt enn eldre og innvandrere var mer utsatte enn den øvrige befolkningen (Bratsberg, et al., 2020). Per i dag er mange tilbake igjen jobb, men noen grupper er hardere rammet enn andre. Innvandrere fra ikke-vestlige land., personer med lav inntekt og lav utdanning er overrepresentert. Foreløpig er også unge overrepresentert blant de ledige, men gjennomsnittsalderen øker i den gruppen som fortsatt er ledig (Dahl, et al., 2021).

2.1 Kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte permitteringer

Som vist i tidligere rapporteringer om likestillingskonsekvenser av pandemien, påvirker det kjønnsdelt arbeidsmarkedet *hvem* som har blitt permittert *når* under pandemien. I de første ukene etter at koronatiltakene ble innført, ble kvinner i større grad enn menn permittert. Etter hvert som krisen spredte seg til andre næringer, har økningen i bruttoledigheten gjennom perioden blitt noe høyere blant menn (Gjerde, Jensen, & Sørbø, 2020). Samtidig ser vi at utviklingen i arbeidsledighet for kvinner og menn, følger et noenlunde likt mønster under pandemien.

Om statistikken

I det følgende gjengir vi hovedsakelig arbeidsledighetstall fra NAV. Kilden til statistikken er et register over alle personer som benytter seg av muligheten til og oppfyller kravene til å være registrert helt ledige hos NAV. NAV publiserer statistikk av arbeidsledige fordelt på tre hovedgrupper: arbeidssøkere på tiltak, delvis ledige og helt ledige. Vi viser også til noe statistikk fra SSB. Det er noen forskjeller mellom disse statistikkene, og derfor ulike arbeidsledighetstall mellom de to kildene.³

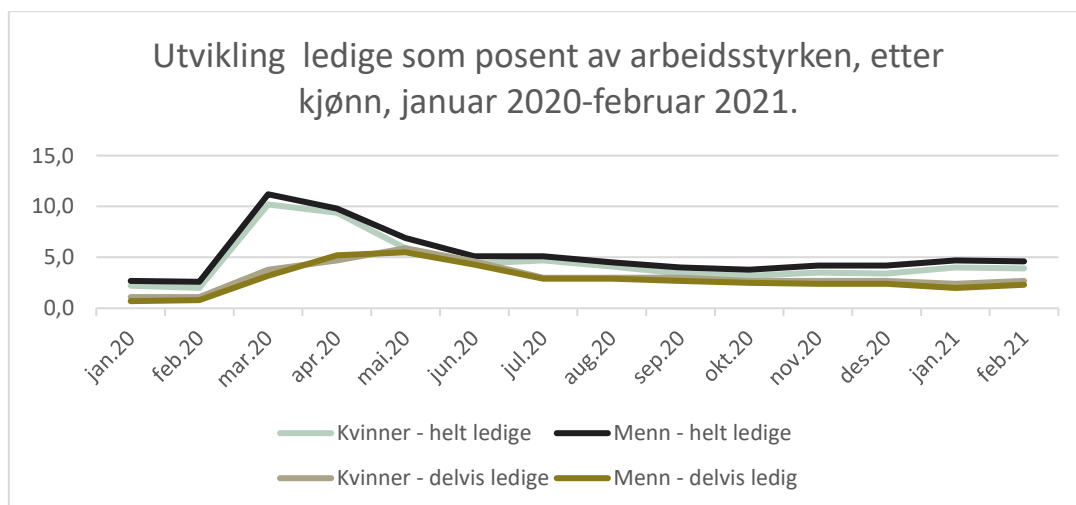
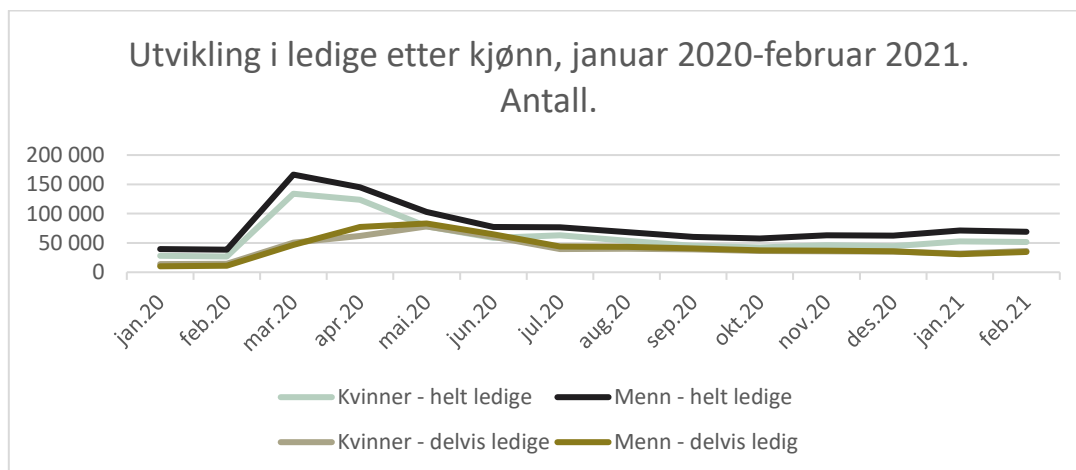
Utvikling i ledige under pandemien

Økningen i antall arbeidsledige var særlig stor de to første ukene etter at smittevernstiltakene ble innført. Det totale antallet helt arbeidsledige økte med 126 prosent mellom 3. mars og 24. mars. Økningen var større for kvinner (133 %) enn den var for menn (121 %) i de første ukene etter at tiltakene ble innført. Når vi ser på antall helt ledige, ble toppen nådd allerede i mars. Det var særlig en sterk nedgang fra april til mai, men nedgangen i antallet helt ledige fortsatte også gjennom sommermånedene. Nedgangen fortsatte gjennom høsten, for deretter å stige noe da det igjen ble

³ Les mer om det her: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvorfor-ulike-arbeidsledighetstall--410344>

innført strengere smitteverntiltak i november 2020. Summen av helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak i februar 2021 var 95 539 kvinner og 112 408 menn.

Når vi ser på andelen ledige, ser vi at summen av helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak i februar var 2021, er andelen 7,2 % blant kvinner og 7,5 % blant menn. Det er en høyere andel menn enn kvinner som er registrert som helt ledige, mens det er en høyere andel kvinner enn menn som er registrert som delvis ledige.

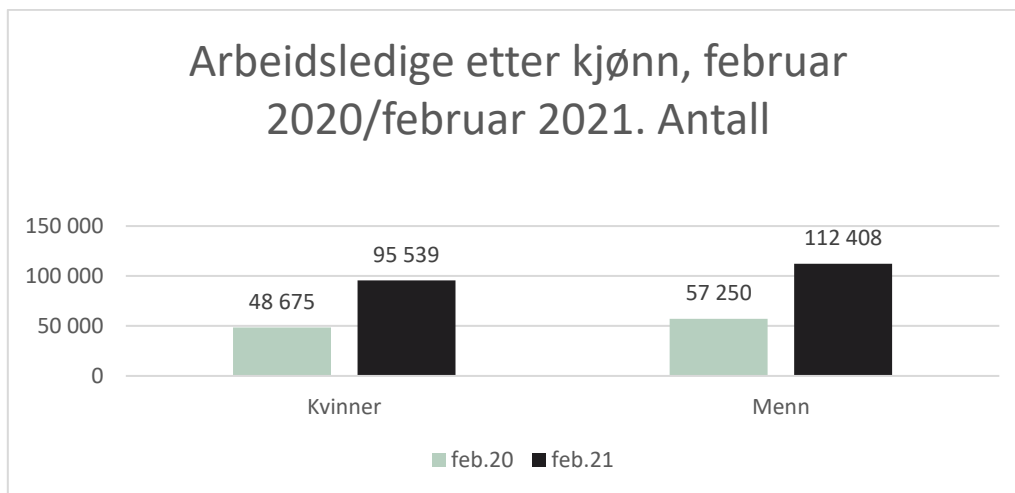


Kilde: NAV. Hovedtall om arbeidsmarkedet

Det har vært en usedvanlig stor økning i antall arbeidsledige fra februar i fjor til februar i år. Dette henger naturligvis sammen med tiltakene som ble innført for å hindre smittespredningen fra mars 2020. Det har vært en stor økning blant de helt ledige, men enda større endring for personer som er delvis ledige. Det har også vært en betydelig økning når det gjelder arbeidssøkere på tiltak, men det er en betydelig mindre endring her enn for de to andre kategoriene.

Når det gjelder de helt ledige, har den prosentvise økningen vært større for kvinner enn for menn, med 91 % endring for kvinner og 79 % endring for menn fra februar i fjor til februar i år. Når det gjelder de som er delvis ledige, har derimot den prosentvise endringen vært større for menn enn

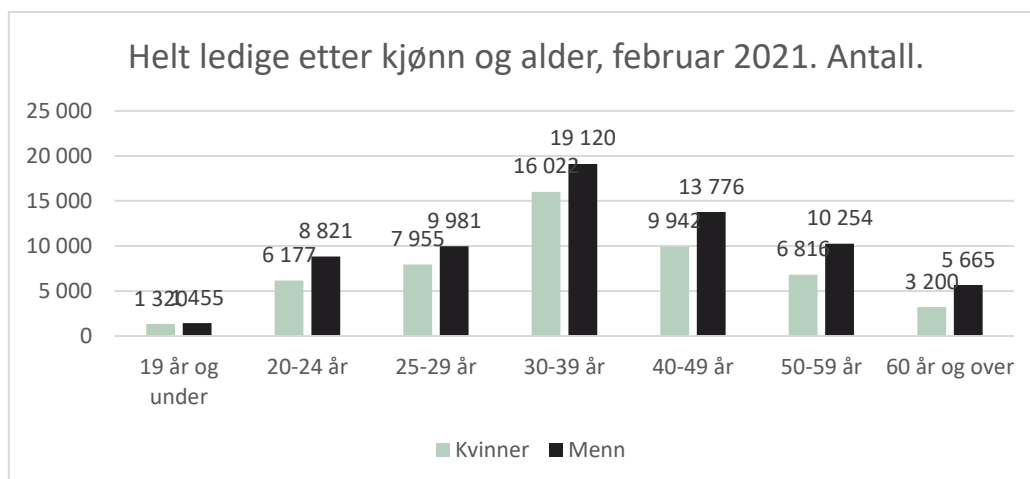
for kvinner: 146 % for kvinner og 208 % for menn. Blant arbeidssøkere på tiltak, er det mindre kjønnsforskjeller, med en økning på 13 % blant kvinner og 15 % blant menn.

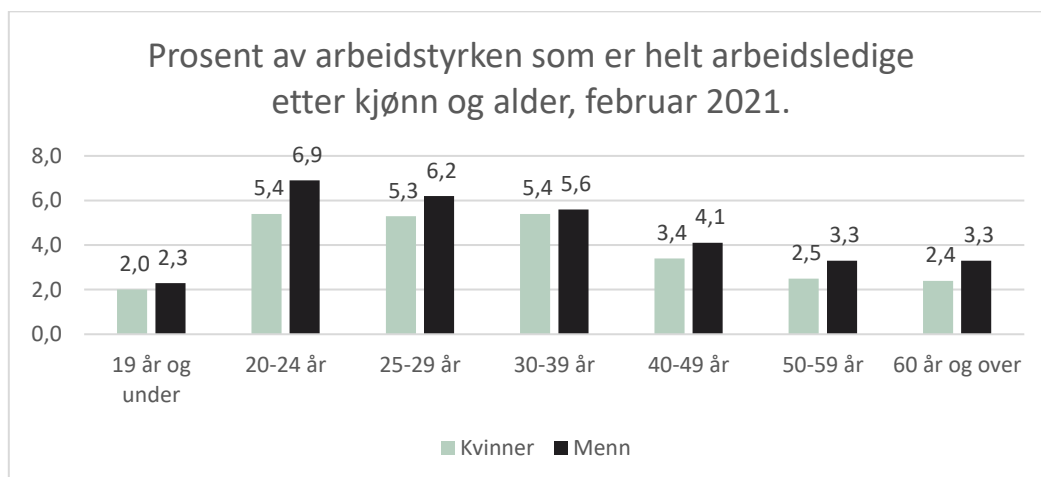


Kilde: NAV. Hovedtall om arbeidsmarkedet

Arbeidsledige etter alder

Når vi ser på antall helt arbeidsledige, er det klart flest arbeidsledige i aldersgruppen 30-39 år for begge kjønn. Når vi ser på prosent av arbeidsstyrken som er helt arbeidsledige, er andelen høyest i aldergruppene 20-24, 25-29 og 30-39 år for kvinner, mens andelen blant menn er høyest i aldersgruppen 20-24 år. Både blant kvinner og menn er det altså de yngre aldersgruppene som er mest utsatt for arbeidsledighet. En analyse gjennomført av Nav, viser at koronapandemien så langt ikke har påvirket uttak av alderspensjon. Nav påpeker imidlertid at det kan være at den langvarige nedgangskonjunktoren kan gi økt uttak av alderspensjon i tiden fremover (Dahl, et al., 2021).

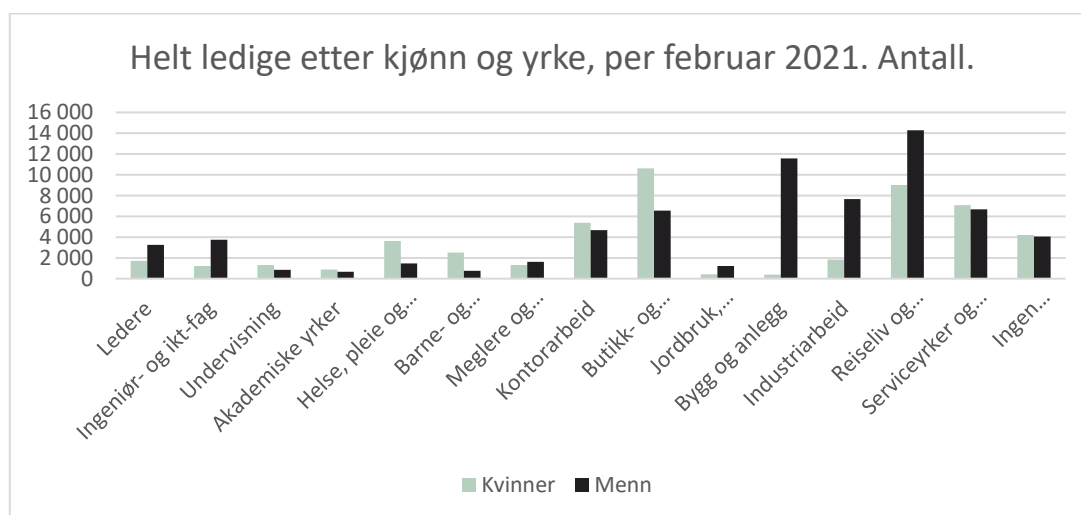


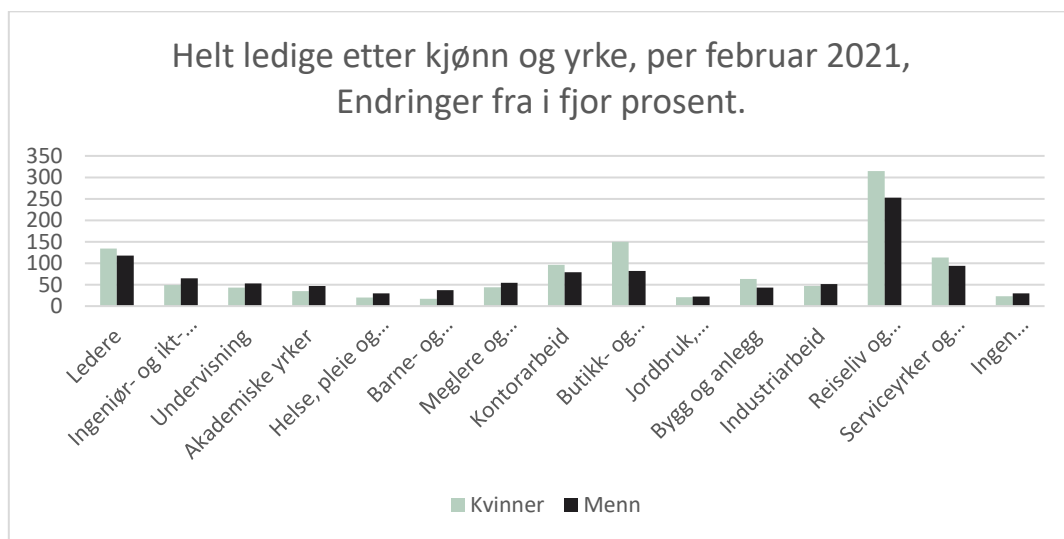


Kilde: NAV. Hovedtall om arbeidsmarkedet

Arbeidsledighet varierer mellom yrker

Det er store forskjeller i hvilke yrker som har blitt rammet av koronapandemien og de tilhørende tiltakene for å hindre smittespredning. Vi finner det høyest antall helt arbeidsledige innenfor yrker knyttet til reiseliv og transport, både for menn og kvinner. Det er også i disse yrkene det er den største prosentvise endringen fra samme måned i fjor. I antall er det flest menn i reiseliv og transport som er arbeidsledige, men den prosentvise endringen er større for kvinner enn for menn. Når det gjelder andre yrker der mange er rammet av arbeidsledighet, peker bygg og anlegg og industriarbeid seg ut for menn, mens butikk- og salgsarbeid peker seg ut blant kvinner. Yrker knyttet til serviceyrker og kontorarbeid har også hatt en markant økning, både blant kvinner og menn.

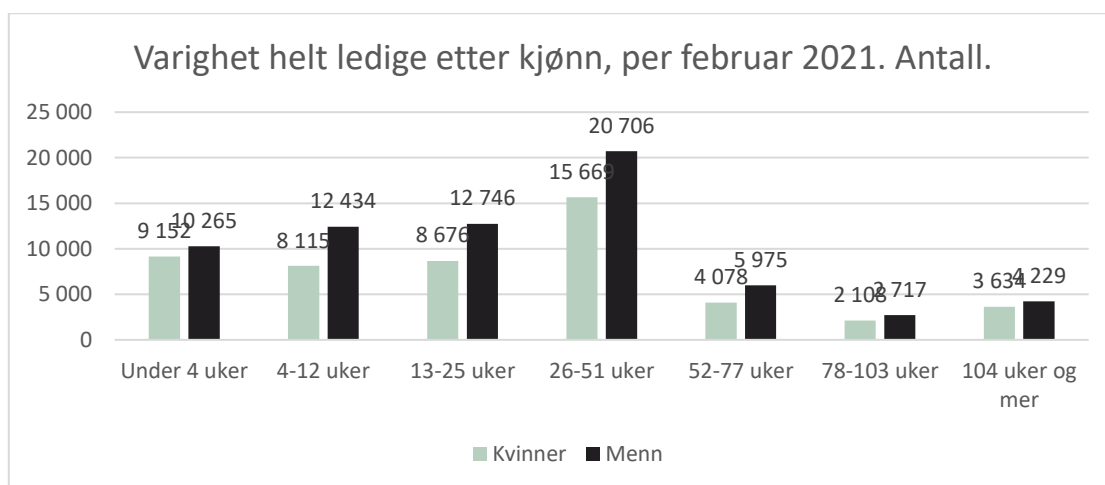




Kilde: NAV. Hovedtall om arbeidsmarkedet

Arbeidsledighet etter varighet

Per februar 2021, er det flest som har vært helt ledige mellom 26 og 51 uker. Det er også i denne gruppa vi ser den største prosentvise endringen fra i fjor. Det er en økning for alle intervaller, men minst endringer for de de med lang varighet (varighet på 78 uker eller mer). Når det gjelder varighet, er det like tendenser for begge kjønn.



Kilde: NAV. Hovedtall om arbeidsmarkedet

2.2 Innvandrere rammet – på kort og lengre sikt

Tilknytningen til arbeidslivet i «normaltid» kan potensielt gjøre innvandrere mer utsatt enn øvrig befolkning i «krisetid». Innvandrere er sysselsatt i mindre grad enn befolkningen ellers, har høyere arbeidsledighet, jobber mer deltid og er i større grad ansatt i midlertidige stillinger enn befolkningen ellers.

Markant økning i arbeidsledighet blant innvandrere

Tall fra SSB⁴ viser at andelen registrerte som helt ledige økte fra 5,0 prosent i 4. kvartal 2019 til 9,2 prosent i 4. kvartal 2020 blant innvandrere. I befolkningen ellers gikk andelen helt ledige opp fra 1,5 til 2,7 % (Olsen, 2021). Blant innvandrere gikk antall registrerte helt ledige opp fra 24 430 i fjerde kvartal 2019 til 45 840 i fjerde kvartal 2020 (Olsen, 2021).

Arbeidsledighet etter kjønn og landbakgrunn

En analyse fra SSB viser at det var minimal kjønnsforskjell i ledighet blant innvandrere i fjerde kvartal 2020; henholdsvis 9,0 og 9,3 %. Kjønnsforskjellene er større i øvrig befolkning. Både blant innvandrere og i øvrig befolkning har økningen i ledighet i denne perioden blitt litt sterkere blant menn enn blant kvinner (Olsen, 2021).

I november 2020 var det høyest ledighet blant afrikanske innvandrere, med en ledighet på 13,7%. Dette er ikke en tendens som er spesifikt knyttet til korona: Afrika er den landgruppen som har hatt høyest andel registrerte ledige over mange år. Dette må ses i lys av den høye andelen flyktninger i denne gruppen. Etter Afrika kommer landgruppene Asia (10,3 %), Latin-Amerika (9,6 %) og EU-landene i Øst-Europa (9,4 %). Forskjellene mellom landgruppene er omtrent uendret når vi sammenligner 4. kvartal i 2019 og 2020 (Olsen, 2021).

Utvikling i arbeidsledighet

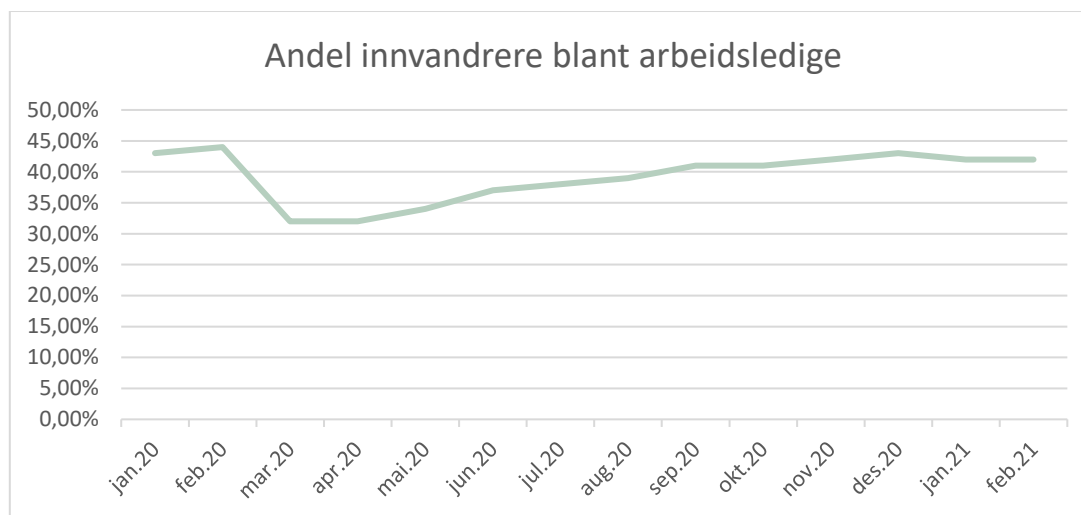
Da smitteverntiltakene ble iverksatt, mistet også mange innvandrere jobben. Tall fra NAV viser at det var en mindre økning blant innvandrere enn øvrig befolkning de første ukene etter den første nedstengingen 12. mars. Mellom mai-oktober var det en nedgang i arbeidsledigheten igjen, men denne var noe mindre blant innvandrere enn nedgangen i øvrig befolkning. Da arbeidsledigheten igjen økte i Norge i november, økte den noe mer blant innvandrere enn i den øvrig befolkning. I desember var arbeidsledigheten mer eller mindre uendret for innvandrere, mens det var en svak nedgang for befolkningen uten innvandrerbakgrunn. I januar 2021 økte antall arbeidssøkere mindre blant innvandrerne (3%) enn i øvrig befolkning (5%) (NAV, 2021).

Forskjeller i ledighet mellom innvandrere og øvrig befolkning

Tall fra NAV viser at det i de første månedene av koronapandemien var en nedgang i innvandreres andel av alle arbeidsledige. Dette har sammenheng med en sterk økning i arbeidsledigheten generelt, og at denne i starten var noe lavere blant innvandrere. Siden høsten 2020 har andelen innvandrere av alle arbeidsledige igjen nærmet seg det samme nivået som før krisen.

⁴ Merk! Som nevnt over er det forskjell mellom arbeidsledighetstall fra Nav og SSB. Her vises det til de som er helt registrerte ledige, mens det i de forrige avsnittene også er referert til delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak.

Tall fra SSB over helt ledige viser samme tendens: Den relative økningen var omtrent lik i begge befolkningsgrupper, på om lag 80 prosent, når vi sammenligner registrerte helt ledige i 4. kvartal i 2019 med 4. kvartal i 2020. I dette tidsrommet gikk ledighetsprosenten opp fra 5,0 til 9,2 prosent blant innvandrere og fra 1,5 til 2,7 prosent i befolkningen for øvrig (Olsen, 2021).



Kilde: NAV. Arbeidsmarkedet nå.

2.3 Nedgang i andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse

Personer med funksjonsnedsettelse har en vesentlig svakere tilknytning til arbeidslivet enn befolkningen ellers.⁵ Bufdir er bekymret for at koronapandemien, på kortere og lengre sikt, kan gi konsekvenser som innebærer ytterligere svekket tilknytning til arbeidslivet.

Tall fra SSB viser at andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse gikk ned i andre kvartal av 2020 sammenlignet med samme tid året før. I andre kvartal 2020 var andelen sysselsatte blant personer med funksjonsnedsettelse 40,6 %, mot 73 % i hele befolkningen. I andre kvartal 2018 og 2019 var andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse litt over 43 %. Nedgangen har vært omtrent like stor for kvinner og menn i alle aldersgrupper. Unntaket er aldersgruppen 15-24 år, der det har vært en økning i andelen sysselsatte kvinner med funksjonsnedsettelse, og en nedgang i andelen sysselsatte menn med funksjonsnedsettelse.⁶

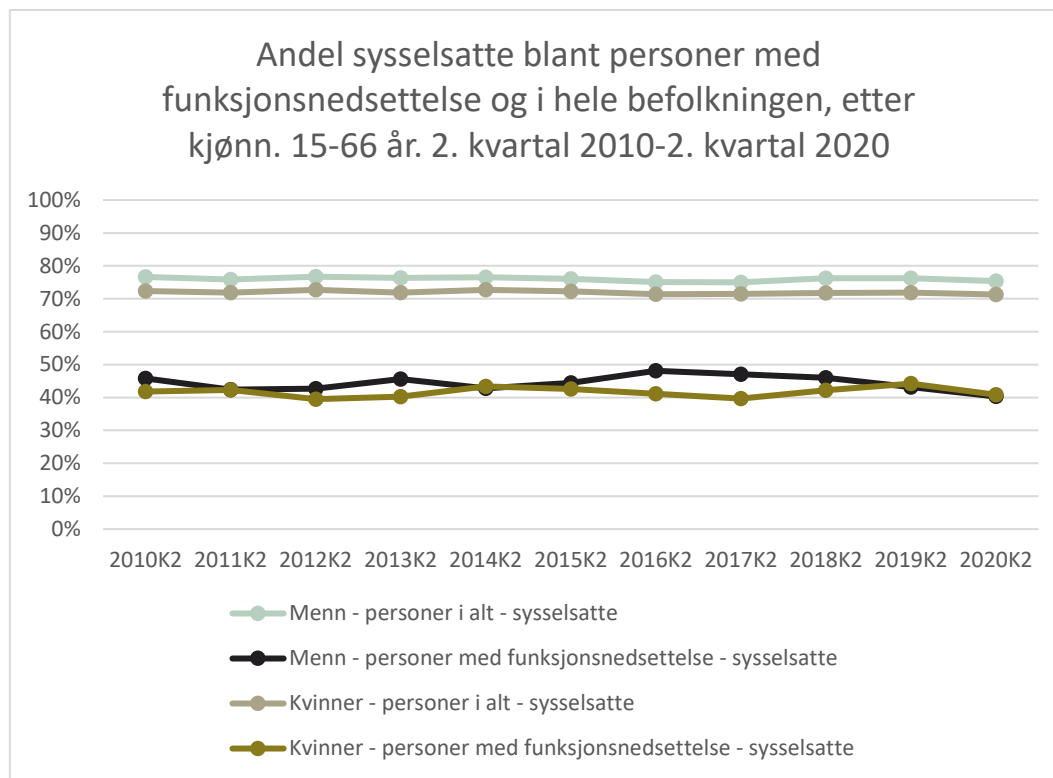
Sammenlignet med andre kvartal 2019 har det vært en nedgang i andelen sysselsatte, både blant personer med funksjonsnedsettelse og i hele befolkningen. Nedgangen blant sysselsatte med funksjonsnedsettelse var imidlertid større (7,3 %) enn nedgangen i befolkningen totalt (0,9 %). Blant personer med funksjonsnedsettelse som sto utenfor arbeid, oppga 28 % (105 000 personer) at de ønsket jobb (Aamodt og Sandvik, 2020).

⁵ Se statistikk og analyse om deltakelse i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelser:

https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/

⁶ <https://www.ssb.no/akutu/> Tabell 2.

Når det kommer til andel sysselsatte på deltid av sysselsatte med nedsatt funksjonsevne, økte andelen menn fra 29,4% i 2019 til 30,2% i 2020. For kvinner sank andelen fra 59,2% i 2019 til 54,4% i 2020.⁷



Kilde: SSBs arbeidskraftundersøkelse 2. kvartal

SSB har, på oppdrag fra Bufdir, utarbeidet et notat om muligheter og begrensninger i måling av kortsiktige og langsiktige konsekvenser av koronapandemien for personer med funksjonsnedsettelse generelt, og personer med utviklingshemming spesielt.⁸

⁷ <https://www.ssb.no/akutu/> Tabell 3.

⁸ Tilgjengelig på SSB sine nettsider: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/personer-med-funksjonsnedsettelse-muligheter-og-begrensninger-i-maling-av-effekter-av-covid-19>

3. Lønn, arbeidstid og økonomisk usikkerhet

I denne delen oppsummerer vi nye tall, undersøkelser og erfaringer om hvordan pandemien har påvirket lønn, arbeidstid og økonomisk usikkerhet. Der undersøkelsene fokuserer på pandemien direkte, er tallene en sammenligning av «koronaåret» 2020 med 2019 og årene før.

3.1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn økte litt i 2020

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn hatt en liten økning fra 2019 til 2020. I 2020 utgjorde kvinners gjennomsnittlige månedslønn 87,8 % av menns.⁹ Dette var 0,3 prosentpoeng mindre enn i 2019. Selv om endringen er svært beskjeden, er den påfallende fordi kvinners snittlønn har økt noe hvert år siden 2015. Månedslønn for menn økte fra 2019 til 2020 med 2,3 % mens den for kvinner i samme periode økte med 2 %.¹⁰ Minst lønnsforskjell er det i kommuneforvaltningen, der kvinner i 2020 hadde 94,1 % av menns lønn. Størst forskjell i menns og kvinners lønn er det i privat sektor.

Lønnsforskjeller må sees i sammenheng med tendenser i arbeidslivet ellers

Selv om lønnsforskjellene har økt totalt, har kvinners andel av menns lønn økt internt i både privat og offentlig sektor og i kommuneforvaltningen (Askvik, 2021). Økningen i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn henger sammen med endringene i arbeidslivet i forbindelse med koronapandemien. Stat og kommune har hatt en svak økning av antall jobber, i motsetning til privat sektor (Askvik, 2021). Statistikken måler imidlertid kun forskjellen mellom november 2019 og november 2020, og ikke hva som har skjedd i de ulike fasene under pandemien (Grini, 2021). Som nevnt i tidligere rapporter er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet en viktig faktor for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Kvinner og menn jobber i ulike næringer og sektorer som har ulik lønnspraksis, de jobber i ulikt betalte yrker og stillingstyper i stillingshierarkiet.¹¹

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert over tid

Hvis vi ser på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn over tid, har disse minket både i privat og offentlig sektor. Fra 2015 til 2020 økte kvinners gjennomsnitt månedslønn i privat sektor og offentlig eide foretak fra 83,8 % til 86,7 % av menns månedslønn.¹² Også i statsforvaltningen ble forskjellen redusert, med 1,7 prosentpoeng mellom disse årene, til 88,1 % i 2020.¹³

3.2 Deltid

I tidligere rapporter har Bufdir vist til at flere kvinner og innvandrere enn menn og personer uten innvandrerbakgrunn jobbet deltid før pandemien rammet Norge. Det er godt dokumentert at helse- og omsorgssektoren kjennetegnes av en utbredt deltidskultur. Dette er også en sektor som har opplevd stort arbeidspress siden nedstengningen i mars 2020. For noen har dette ført til en økning

⁹ Deltidslønn er omregnet til heltidsekvivalenter.

¹⁰ https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Okonomi_og_kjonn/

¹¹ https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Kjonnsfordeling_sektorer/

¹² Deltidslønn er omregnet til heltidsekvivalenter.

¹³ https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Okonomi_og_kjonn/

i stillingsprosent i begynnelsen av pandemien (Bufdir 2020: 20). Disse funnene indikerer at pandemien kan ha ført til en økning i andelen som jobber heltid i denne sektoren, i hvert fall på kort sikt.

Flere menn og færre kvinner jobber deltid

Tall for sysselsatte i arbeidskraftsundersøkelsen til SSB viser at 15,2 % av alle sysselsatte menn og 34,9% av alle sysselsatte kvinner var deltidsansatte i 2020. For 2019 var tallet 14,9 % for menn og 36,3% for kvinner. I 2020 har det altså vært en økning i andelen kvinner som jobber heltid og en reduksjon i andelen som jobber deltid. Blant menn er tendensen motsatt (Sandvik, 2021).

Endringene i andelen deltids- og heltidsansatte kvinner og menn følger utviklingen de senere årene. Forskjellene mellom deltid og heltid blant kvinner og menn har blitt noe redusert de siste 15 årene. Dette skyldes hovedsakelig at flere kvinner har begynt å jobbe heltid. Selv om økningen for 2020 er litt større enn tidligere år, er den fortsatt liten, og det er fortsatt slik at langt flere kvinner enn menn jobber deltid (Sandvik, 2021).

Ser vi på antall, ser vi at samtidig som det har vært en nedgang i sysselsettingen blant både menn og kvinner i 2020, har færre kvinner jobbet deltid og flere heltid i 2020, sammenlignet med 2019. For menn var tendensen motsatt, her jobbet flere menn deltid og færre heltid i 2020, sammenlignet med 2019.¹⁴

Dersom vi ser på tall for andelen deltidsstillinger (og ikke personer), finner vi en litt mindre andel deltidsstillinger blant kvinner enn året før, og en liten økning i andelen deltidsstillinger blant menn sammenlignet med 2019. 46% av stillingene for kvinner var deltidsstillinger i 2020 (mot 47% i 2019). For menn var tallet for 2020 24% (mot 23% i 2019). Forskjellen er imidlertid små. Grunnen til at tallene for andel sysselsatte i deltidsstillinger og andel deltidsstillinger skiller seg fra hverandre, er at en person kan ha flere jobber (Askvik, 2021).

3.2.1.1 Deltid i helse- og omsorgsyrkene

I tidligere rapporter og notater har Bufdir pekt på at pandemien har synliggjort et behov for økt arbeidskraft i helsesektoren, samtidig som kombinasjonen av flere mindre stillinger (i ulike avdelinger eller virksomheter) har skapt utfordringer når det kommer til smittevern. Med andre ord har pandemien gitt insentiv til- og synliggjort et behov for å redusere omfanget av ufrivillig deltid, blant annet i de kvinneorienterte helse- og omsorgsyrkene.

Bufdir har vært i kontakt med KS om denne tematikken, og de forteller at en rekke kommuner har innført retningslinjer for å hindre smittespredning i helse- og omsorgstjenestene, og mange har iverksatt tiltak for å unngå at ansatte jobber flere steder, men at de heller tilbys ett arbeidssted. Omfanget av disse tiltakene er imidlertid uklart.

Ikke flere utlyste heltidsstillinger for sykepleiere

Sykepleieforbundets oversikt over stillingsutlysninger i løpet av 2020 viser en liten nedgang i utlyste heltidsstillinger for sykepleiere sammenlignet med 2019. I 2019 var 57% av utlyste stillinger

¹⁴ Alle tall er hentet fra tabell 7 i SSBs arbeidskraftundersøkelse: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

heltidsstillinger. I 2020 var tallet 56%. Oversikten viser en generell nedgang i utlyste sykepleierstillinger.¹⁵ Heller ikke for helsefagarbeidere ser det ut til å være noen nevneverdig økning i andel utlyste heltidsstillinger under pandemien, som jevnt over har ligget på rundt 17% før og under pandemien. Unntaket er februar 2021, da 39% av de utlyste stillingene var heltidsstillinger.¹⁶

Mobilisering av arbeidskraft blant heltids- og deltidsansatte sykepleiere

Studien av norske sykepleieres erfaringer under koronapandemien viste at selv om det ble mobilisert arbeidskraft i alle stillingsstørrelser og av alle deltidsansatte under pandemien, hadde sykepleiere som allerede hadde stillinger på 30-49%, stillinger på 100% og stillinger på mer enn 100%, systematisk høyere sannsynlighet for å jobbe mer som følge av koronasituasjonen (Melby et al., 2020: 143-144).

3.3 Arbeidstid

Arbeidsforskningsinstituttet AFI gjennomførte en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere i april 2020. I undersøkelsen fant forskerne at andelen arbeidstakere som oppga at de hadde fått mer å gjøre som følge av pandemien var særlig stor innen undervisning (31%) og helse- og sosialtjenestene (22%) (Drange et al., 2020: 6). Som vist i tidligere rapporter (Bufdir, 2020) er begge disse bransjene kvinnedominerte, og helse- og sosialbransjen er også en bransje som sysselsetter en relativt høy andel personer med innvandrerbakgrunn. Forskerne fant også at en større andel kvinner enn menn i både offentlig og privat sektor hadde opplevd endringer i arbeidstiden.

Hvordan har koronapandemien påvirket din arbeidstid?	Totalt		Offentlig ¹⁷		Privat	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Jobber færre timer enn normalt	25,99%	22,56%	16,96%	18,39%	32,99%	24,37%
Jobber flere timer enn normalt	18,35%	13,72%	23,67%	16,09%	15,12%	12,56%
Jobber like mange timer som normalt	55,66%	63,72%	59,36%	65,52%	51,89%	63,07%

Andelen kvinner var større *både* blant de som jobbet flere *og* blant de som jobbet færre timer enn normalt som følge av koronapandemien.¹⁸ Dette gjaldt både offentlig og privat sektor, selv om forskjellene varierte mellom sektorer og yrkesgrupper (se Drange et al. 2020: 6). I offentlig sektor var det en vesentlig større andel kvinner som jobbet flere timer enn normalt sammenlignet med mennene. I privat sektor var det en vesentlig større andel kvinner som jobbet færre timer enn normalt, sammenlignet med mennene (se tabell).

¹⁵ Tallene er hentet fra Sykepleieforbundets heltidsbarometer: <https://www.nsf.no/heltidsbarometer>

¹⁶ Se Fagforbundets heltidsliste: <https://www.fagforbundet.no/rettigheter-i-arbeidslivet/heltid/deltidslista/>

¹⁷ Offentlig sektor og offentlig eide selskaper

¹⁸ Tall over kjønnsforskjeller er ikke publisert i rapporten, men Bufdir har fått tilsendt tabellene fra forskerne (Drange, 12. februar 2021).

3.3.1.1 Sykepleiere – økt arbeidstid og endrede framtidsplaner

SINTEF gjorde i oktober en undersøkelse av 35 000 norske sykepleieres erfaringer under koronapandemien. Undersøkelsen finner at rundt en av tre sykepleiere har fått endringer i arbeidstid som følge av koronasituasjonen. 21 % av sykepleierne opplevde en stor økning i arbeidsbelastningen og 14 % av alle sykepleiere har fått lengre arbeidsdager (Melby et al. 2020: 10). Studien finner ingen systematiske kjønnsforskjeller når det kommer til endret arbeidstid.

Menn ønsker i større grad å slutte som sykepleiere som følge av koronasituasjonen

Sykepleierundersøkelsen finner imidlertid systematiske kjønnsforskjeller blant dem som har endret planer for sin videre yrkeskarriere som følge av pandemien. En større andel menn (64 %) enn kvinner (52%) oppgir at de ønsker å slutte som sykepleiere som følge av koronasituasjonen. Særlig er det mange i aldergruppen 30-39 år som vurderer å slutte (Melby et al., 2020: 266). Som nevnt i tidligere rapporter (Bufdir, 2020) er dette alderen der mange får barn – og dette funnet bør sees i sammenheng med funnene som presenteres i del 5 av denne rapporten.

3.3.1.2 Handel og kontor – flere kvinner og yngre har endrede arbeidsoppgaver

I en undersøkelse Agenda gjennomførte blant medlemmer av Handel og Kontor (HK)¹⁹ sommeren 2020 kommer det at mange av HKs medlemmer opplevd økt arbeidsbelastning, bekymring for smitte og dårligere økonomi som følge av kolonisituasjonen. Undersøkelsen finner også tydelige alders- og kjønnsforskjeller blant respondentene. Sett under ett opplevde kvinner og yngre arbeidstakere i noe større grad at arbeidsoppgavene deres hadde blitt påvirket under pandemien, og hadde fått økt arbeidsbelastning (Agenda, 2020: 14-15). En tredel av kvinnene hadde blitt helt eller delvis permittert eller arbeidsledige, mens dette gjaldt en femdel av mennene (Agenda, 2020: 19). Kvinner hadde i noen grad mer enn menn mistet vakter under perioden (28% mot 20%). Det virket også å være slik at jo yngre du var, jo flere vakter mistet du (Agenda, 2020: 17). Rapportforfatterne påpeker også at tap av vakter og arbeid kan skape ekstra utfordringer for arbeidstakere som før pandemien jobbet i mindre stillinger. En av respondentene skriver: «Jeg er deltidsansatt og har lenge vært avhengig av de ekstra vaktene» (Agenda, 2020: 17).

3.3.1.3 Akademia – kvinner bruker mer tid før og under pandemien

I en undersøkelse Forskerforbundet gjennomførte blant sine medlemmer i oktober og november 2020 ble respondentene spurt om hvor mye de jobber i en normalsituasjon og hvordan pandemien har påvirket arbeidshverdagen. Undersøkelsen finner at kvinner i akademia i en normalsituasjon oppgir å jobbe mer enn menn i såpass høy grad at rapportforfatterne betegner det som en markert forskjell. Kvinner er også mer negative til å arbeide ut over normalarbeidsdagen enn menn (Forskerforbundet, 2021: 10). Når det kommer til hvordan pandemien har påvirket arbeidshverdagen finner undersøkelsen at undervisningen både har tatt og tar veldig mye mer tid enn planlagt under koronaperioden, og også her oppgir kvinner at de bruker mer tid enn menn (Forskerforbundet, 2021: 17). Årsakene til disse kjønnsforskjellene framkommer ikke i undersøkelsen.

¹⁹ Handel og Kontor er et forbund med et flertall kvinner, og i undersøkelsen utgjorde disse 75 prosent.

3.4 Økonomisk usikkerhet og sårbare grupper

Erfaringer fra organisasjonene på likestillingsfeltet

For personer som allerede før pandemien hadde lav inntekt kan permittering, tap av arbeid og et usikkert arbeidsmarked ha skapt ekstra utfordringer. I tidligere rapporter har vi vist til at mange i løpet av pandemien har fått gjelds- og betalingsproblemer, og at innvandrere og kvinner før pandemien var mer utsatt for lavinntekt og økonomiske vansker enn resten av befolkningen. Vi har også vist til undersøkelse fra SSB som viser at en god del flere innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, skeive og personer med nedsatt funksjonsevne opplever at de er lite fornøyde med egen økonomisk situasjon sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Støren, Rønning og Gram, 2020).

I februar 2020 sendte Bufdir ut en undersøkelse til et utvalg organisasjoner på likestillingsfeltet. 20 organisasjoner besvarte Bufdirs undersøkelse. Svarene vi har fått må ses på som et uttrykk for erfaringer blant organisasjonene som har besvart undersøkelsen. Dette er ikke nødvendigvis representativt for målgruppenes erfaringer. Bufdir mener likevel at det er viktig å inkludere organisasjonenes erfaringer og innspill i den videre pandemihåndteringen. I denne rapporten har vi konsentrert oss om organisasjonenes erfaringer og innspill knyttet til arbeid og økonomi, og vi vil gå dypere inn i temaer knyttet til vold, isolasjon og smittehensyn i andre rapporter om likestillingskonsekvenser av koronapandemien. Organisasjonenes innspill og forslag til videre pandemi- og krisehåndtering er gjengitt i sin helhet som vedlegg til rapporten om vold.

Utfordringer for lhbtqi-personer

Skeiv Verden forteller at de får henvendelser fra personer- og bidratt med akuttbistand til personer som trenger hjelp til å skaffe mat og tak over hodet. Mange har mistet arbeid (tidligere hovedsakelig i uformell sektor) og mangler penger til mat og selvmedisinering. Noen har mistet tilgang til overnatting og er blitt bostedsløse. Skeivt kristent nettverk forteller også at flere har hatt redsel for å miste jobb eller bli permittert.

Utfordringer for kvinner og menn

JURK forteller at de har opplevd en middels økning i saker som omhandler arbeid, og at dette først og fremst er henvendelser om permittering, og permittering i relasjon til graviditet. JURK har imidlertid også fått henvendelser om «mer generelle problemer knyttet til lang svartid hos NAV, lang svartid eller stopp i behandling av saker hos UDI, problemer knyttet til gjennomføringen av samværsavtaler, mm.».

Reform peker på at menn tradisjonelt knytter livskvalitet til arbeid i større grad enn kvinner. Det samme gjelder (opplevd) tap av evne til å kunne forsørge familien. Tradisjonelle mønstre, der menn er «breadwinners» i familien, er fortsatt sterkt til stede i det norske samfunnet og dette kan variere mellom by og land, og forskjeller i sosioøkonomiske variabler som utdanning, inntekt og klassetilhørighet. Reform frykter at pandemien vil kunne føre til økt arbeidsledighet, økonomiske belastninger, eventuelt økende gjeldsproblematikk, og at dette vil kunne påvirke mange menns psykiske helse i vesentlig grad.

Utfordringer for minoritetsnorske menn og kvinner

I tidligere rapporter har vi vist til MiRA-senterets undersøkelse av minoritetsnorske kvinners erfaringer med arbeidsledighet og jobbmuligheter under pandemien. Organisasjonen Likestilling, inkludering, nettverk (LIN) forteller at en stor andel av henvendelsene de får handler om arbeidsledighet og behov for assistanse til jobbsøk. Mange av brukerne er langtidsarbeidsledige og for denne gruppen har pandemien gjort situasjonen vanskeligere. Ensomhet og isolasjon, mangel på andre arenaer for selvutvikling og samfunnsdeltakelse, samt økonomisk usikkerhet har gjort at behovene har blitt tilspisset for mange. Organisasjonen skriver videre at de får mange forespørsler om språklæring, assistanse til jobbsøk og behov for generell aktivitet og sosialisering.

Utfordringer for personer med funksjonsnedsettelse

I en tidligere rapport fra Bufdir vises det til LDOs og Unge funksjonshemmedes spørreundersøkelse²⁰, der det kommer fram at unge med funksjonsnedsettelse opplever at det har blitt vanskeligere å komme inn på arbeidsmarkedet under pandemien og at mange har tapt inntekt.

Forverring av helsetilstanden kan også redusere mulighetene på arbeidsmarkedet. I tidligere rapporter har Bufdir vist til tilbakemeldinger om at personer med funksjonsnedsettelse har fått reduserte tjenestetilbud under pandemien. En spørreundersøkelse fra FFO fra januar 2021 tyder på at mange med funksjonsnedsettelse og kronisk syke har fått forverret helsetilstand i løpet av 2020. I undersøkelsen oppgir 34% at de har opplevd forverring i fysisk helsetilstand, økte smerter og ubehag, mens 24% har opplevd at den psykiske helsetilstanden har blitt dårligere. Videre oppgir 18 % at deres funksjonsgrad er redusert. 3% oppgir at de har mistet jobben eller har måttet jobbe redusert, og 5% sier de har gått ned i inntekt (FFO, 2021).

FFO uttrykker bekymring for at personer med varig tilrettelagt arbeid (VTA) og mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP) skal bli stående utenfor når arbeidslivet normaliseres og permitterte skal tilbake i arbeid (FFO, 2021). FFO forteller også at de har fått henvendelser fra personer som ikke har fått og ikke får forlenget vedtak om AAP.

Personer som selger sex

Innspill Bufdir har fått fra organisasjonen som bistår personer som selger sex tyder på at denne gruppen har hatt det særlig utfordrende under pandemien. Prosenteret forteller at de har drevet med utdeling av mat og tilbud om hjemreise til personer som selger sex. Pion forteller at det har vært en stor økning av henvendelser relatert til informasjonsbehov og juridisk hjelp fra sexarbeidere.

Bufdir er bekymret for hvordan pandemien har påvirket sårbare grupper som til vanlig jobber i uformell sektor, som har uklar oppholdsstatus og/eller lite kjennskap til etablerte støtteordninger.

²⁰ Funn fra spørreundersøkelsen kan ikke generaliseres til unge med funksjonsnedsettelse i populasjonen, men sier noe om opplevelser og erfaringer til respondentene som har deltatt i undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 01.06.2020-31.08.2020. Totalt deltok 474 personer i alderen 12-35 år i undersøkelsen.

3.5 Risiko for å smitte seg selv eller andre

I tidligere rapporter har Bufdir vist til at personer som jobber innenfor blant annet helse-, pleie- og omsorg, undervisning, i renhold, varehandel og i deler av transportbransjen har vært særlig utsatt for smitte og/eller høyt arbeidspress under pandemien. Dette er ikke bare yrker som i stor grad er kvinnedominerte, men også yrkesretninger der en relativt stor andel innvandrere jobber. Utsatthet for smitte kan være ekstra utfordrende for personer med funksjonsnedsettelse, kronisk syke og personer som har barn, partnere, foreldre eller på andre måter har kontakt med- eller kombinerer lønnet arbeid med omsorg for personer med funksjonsnedsettelse.

3.5.1.1 Undersøkelser om frykt for smitte

FFOs spørreundersøkelse blant funksjonshemmede og kronisk syke fra januar 2021 fant at 9% hadde valgt å isolere seg fordi de var redde for pandemien og for å bli syke (FFO, 2021). Hvordan frykt for smitte har påvirket arbeidsdeltakelsen gir undersøkelsen ikke svar på.

Agendas undersøkelse blant medlemmene i Handel og Kontor viste at tre fjerdedeler hadde vært bekymret for egen helse eller helsen til noen de var glade i. Bekymringen gjaldt i større grad blant kvinner enn menn, og mer blant yngre enn eldre (Agenda, 2020: 18).

Undersøkelsen SINTEF gjorde blant sykepleiere fant at nesten hver tredje sykepleier opplevde at arbeidsplassen var dårlig tilpasset for å kunne overholde smittevernrutiner, og at 31% hadde for dårlig tilgang på personale til å overholde karanteneregler (Melby et al., 2020: 8). Undersøkelsen fant også at kvinnelige sykepleiere hadde omtrent 20% høyere sannsynlighet for å svare at den psykiske helsen i stor grad var negativt påvirket av koronasituasjonen enn mannlige sykepleiere. Kjønnforskjellene bestod også når det ble kontrollert for hvilken tjeneste de jobbet i, selv om forskjellene da ble mindre. Studien finner imidlertid ingen systematiske kjønnforskjeller i andelen som svarer at deres somatiske helse i stor grad er negativt påvirket av koronasituasjonen (Melby et al., 2020: 253).

3.5.1.2 Erfaringer fra organisasjonene

Noen av organisasjonene peker på at deres målgruppe jobber i yrker med stor smitterisiko og/eller at deres målgruppe har utvist særlig forsiktighet og isolert seg, noe som igjen har hatt konsekvenser for disse personenes liv.

Pion forteller at de opplever at kvinnelige sexarbeidere har vært særlig utsatt for politiets utlendingskontroll og har blitt hengt ut i media som «smittebomber» og som en trussel for folkehelsen, til tross for at det ikke er påvist smitte. Pion påpeker at (mannlige) kunder som er kriminalisert har gått fri. Pion har jobbet med å få inkludert smittevernhjelp til sexarbeidere samt bistått sexarbeidere med juridisk hjelp. Prosenteret skriver at i mangel på tiltak eller støtteordninger iverksatt for sexarbeidere, har disse har blitt "tvunget" til å fortsette sexsalg, med den økte smitterisikoen det medfører.

Bufdir har i tidligere rapporter vist til MiRA-senterets undersøkelse *Sosial ulikhet i krisetider!* der det kommer fram at minoritetsnorske kvinner har møtt rasisme og diskriminering i offentlig rom begrunnet med pandemi og smitte.

Reform retter bekymring mot det de beskriver som en økende grad av mistenkeliggjøring av arbeidsinnvandrere som «uansvarlige smittespredere». De peker på at diskursen rundt dette temaet undervurderer arbeidsgivers ansvar for smittehindrende tiltak. Reform har avholdt en rekke integreringsmøter for mannlige polske arbeidsinnvandrere, der temaer som rettighetsinformasjon om helse, arbeidsliv og familie har blitt tatt opp.²¹ De peker på at mistenkeliggjøringen av (ofte mannlige) arbeidsinnvandrere kan øke en fra før av høy grad av utenforskap.

4. Hjemmekontor og digitale løsninger

Undersøkelser fra Transportøkonomisk institutt viste at nesten halvparten av alle norske arbeidstakere var på hjemmekontor i mars 2020. I en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter svarte i underkant av 2 av 3 at de benyttet hjemmekontor i 4. kvartal 2020. Om lag halvparten vil fortsatt benytte hjemmekontor som arbeidsplass etter koronapandemien (NHO, 2021: 42-43).

4.1 Fordeler og ulemper med hjemmekontor fra et likestillingsperspektiv

I tidligere rapporter har vi vist til undersøkelser fra begynnelsen av pandemien som viste at økt bruk av hjemmekontor for endel arbeidstakere har bidratt til en bedre jobb-hjem-balanse, mer fleksibilitet, tilrettelegging og at bruken av digitale løsninger har gjort det mulig å delta i jobbrelevante aktiviteter både innenlands og utenlands uten å måtte bruke tid på reising. Dette kan ha særlig positive effekter for ansatte med funksjonsnedsettelse og ansatte som kombinerer lønnet arbeid med omsorgsoppgaver.

På den andre siden kan økt bruk av hjemmekontor føre til at skillene mellom lønnet og ulønnet arbeid viskes ut, og forsterke kjønnsforskjellene som allerede eksisterer i bruken av tid på husholdarbeid. En slik tendens bekreftes i undersøkelser gjort av likestillingssenteret på Hamar (2020) og Fafo (Nergaard, 2020) i begynnelsen av pandemien. For endel personer med nedsatt funksjonsevne har hjemmekontor vært krevende på grunn av dårligere tilrettelegging, mindre sosial kontakt med kollegaer, større arbeidspress, og mindre oppfølging fra arbeidsgiver (LDO og Unge Funksjonshemmede, 2020). Bufdir ønsker også å understreke at noen lhbtq-ansatte under pandemien kan måtte jobbe fra hjem der de ikke opplever aksept for seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kjønnskarakteristika. Lhbtq-ansatte som ikke ønsker å «komme ut av skapet» for sine kolleger kan også oppleve utfordringer når arbeidsplassen flyttes hjem. Disse arbeidstakerne kan oppleve økte utfordringer med å balansere arbeid, privatliv og åpenhet når jobben flyttes til hjemmet, og dette er faktorer arbeidsgivere bør være ekstra oppmerksomme på.

For ansatte med små barn har kombinasjonen hjemmeskole/barnehage og hjemmekontor vist seg å være særlig utfordrende. Faktorer som trangboddhet, antall barn, om du har barn med

²¹ I samarbeid med Caritas Norge og med støtte fra IMDi.

funksjonsnedsettelse og om du er eneforsørger er også relevant for å forstå hvem som har fått en mer fleksibel og tilpasset hverdag når det lønnede arbeidet flyttes til hjemmet. Vi vil diskutere kombinasjon av arbeid og familieliv mer detaljert i kapittel 5 i rapporten.

Det er verdt å understreke at det er forskjeller mellom de som har yrker som lar seg utføre fra hjemmet, og de som har arbeid som krever fysisk tilstedeværelse. Hvilke følger denne todelingen har for likestilling knyttet til kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse osv. bør undersøkes videre.

4.1.1.1 Erfaringer fra begynnelsen av pandemien og dagens situasjon

I det videre vil vi oppsummere nyere undersøkelser om bruk av- og erfaringer med hjemmekontor og digitale løsninger under koronapandemien blant arbeidstakere i Norge. Det er viktig å huske at de fleste undersøkelsene som oppsummerer erfaringer med hjemmekontor er utført i begynnelsen av pandemien. Siden sommeren 2020 har det både vært nasjonale og lokale nedstengninger, og det er uklart hvordan nye nedstengninger og vedvarende bruk av hjemmekontor har påvirket utfordringene og mulighetene for ulike grupper arbeidstakere.

4.2 Hjemmekontor og hjemmeskole/omsorg

Tallene fra spørreundersøkelsen Drange mfl. gjennomførte i april 2020 tyder på at de negative konsekvensene av å ha hjemmekontor var moderate i begynnelsen av pandemien. Forskerne finner imidlertid signifikant høyere nivå av konflikt mellom arbeid og familie i aldersgruppen 30–40 år, sammenlignet med de eldre og yngre arbeidstakerne. Forskerne mener dette sannsynligvis kan forklares med at mange i denne aldersgruppen kombinerte arbeid med hjemmeskole og barnehage i perioden før og i løpet av perioden undersøkelsen ble gjennomført (Drange et al. 2020: 11). Vi diskuterer dette temaet nærmere i del 5 a rapporten.

4.2.1 Flere mødre ønsker hjemmekontor

I en undersøkelse fra AFI har forskerne intervjuet 14 familier med ulike arbeidsvilkår i perioden med de strengeste tiltakene (mars-juni 2020). Undersøkelsen fant at blant fedrene og mødrene som hadde hjemmekontor ønsket de fleste seg tilbake til kontor, struktur og kolleger. For noen ga imidlertid hjemmekontoret en kjærkommen fleksibilitet i hverdagen, og flere ønsket å kunne benytte hjemmekontor et par dager i uken fremover. Flere av mødrene enn fedre sa at de kunne tenke seg å fortsette med hjemmekontor et par ganger i uka. Noen av mødrene hadde også før pandemien ønsket å benytte hjemmekontor, men hadde ikke fått gjennomslag for det hos arbeidsgiver (Pedersen og Egeland, 2020).

4.2.2 Arbeidsgiveres erfaringer med tilpasning på hjemmekontor

I november 2020 gjennomførte NHO en medlemsundersøkelse, hvor medlemmene ble spurt om omfang og erfaringer med bruk av hjemmekontor. Det var i hovedsak daglig leder eller ledere for MS-avdelinger som besvarte undersøkelsen.

5 % mener det har blitt lettere å tilpasse arbeidet til arbeidstakeres helse

I undersøkelsen ble medlemsbedriftene også spurt om hvorvidt hjemmekontor har gjort det lettere å tilpasse arbeidet til arbeidstakere, herunder arbeidstakeres fysiske helse (graviditet/muskel- og

skjelettlidelser eller lignende), og om det er mer utfordrende å lede arbeidstakere med større fysisk avstand til ansatte. I gjennomsnitt svarer 5 prosent at det er lettere å tilpasse arbeidet med bruk av hjemmekontor. Halvparten svarer at det er vanskeligere å lede arbeidstakerne under hjemmekontor (NHO, 2021: 49).

4.3 Møte med ny teknologi

Eldre arbeidstakere håndterer hjemmekontoret godt

Grødem (2020) gjennomførte i mai en spørreundersøkelse om arbeidstakernes møte med ny teknologi under nedstengningen. Studien finner at eldre arbeidstakere har mestret overgangen til nye arbeidsformer like godt som yngre og at jobbmotivasjonen ikke er svekket under koronatiltakene. Eldre opplever imidlertid at de blir mer slitne av digitale møter, og savner de fysiske møtene mer enn de yngre. Studien fant videre at både kvinner og menn synes det er enkelt å mestre digitale verktøy, men at yngre arbeidstakere synes det er lettere enn eldre. Yngre synes også at det er enklere å ta initiativ til digitale møter enn sine eldre kolleger, mens de eldre arbeidstakerne lettere tok ordet i digitale møter (Grødem, 2020).

Kvinner mer negative – men kjønnsforskjeller skyldes bransjeforskjeller

Kvinner var gjennomgående mer negative til digitale møteplattformer enn menn. Studien finner at kvinner ble mer slitne av digitale møter, opplevde det som vanskelig å ta ordet i digitale møter, og færre kvinner ønsket å erstatte fysiske møter med digitale møter etter koronapandemien. Kjønnsforskjellene forsvant imidlertid når det ble kontrollert for bransje. Dette skyldes at kvinnene som deltok i undersøkelsen ofte jobbet i undervisningssektoren, som er mer tilbakeholdne til bruk av digital kommunikasjon (Grødem, 2020).

Mest bekymret for arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger

Respondentene ble bedt om å merke av for hvilke grupper i arbeidsmarkedet de trodde overgangen til økt bruk av videomøter kunne være særlig vanskelig for. Flest var bekymret for arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger (63,9%) og eldre arbeidstakere (60,7%), så kom bekymring for arbeidstakere med annet morsmål enn norsk (50,6%) og arbeidstakere med små barn (29,4%). Kun 10,2 % svarte at de ikke bekymret seg for noen av disse gruppene²² (Grødem, 2020: 43).

4.3.1.1 Unge funksjonshemmedes erfaringer med digitale arbeidsmarkedstiltak

Holte og Strand (2021) har undersøkt erfaringer med digitale arbeidsmarkedstiltak rettet mot unge funksjonshemmede i perioden mars til juni 2020, med fokus på tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT). Forskerne peker på at digital oppfølging har- og kan ha positive effekter, ved blant annet økt fleksibilitet for deltakere og ansatte, mulighet for individuell tilpasning, tilgjengelighet og mulighet for å avdekke opplæringsbehov. Deltakerne har imidlertid gått glipp av andre viktige aspekter ved arbeidshverdagen, som sosial trening. Det siste kan være ekstra viktig for personer med psykiske helseplager. For mye fleksibilitet og kun digital kontakt kan også være krevende å kombinere med behov for struktur i hverdagen og god døgnrytme. Det kan også gjøre det vanskelig å følge et

²² Merk at respondentene kunne krysse av for flere grupper.

undervisningsopplegg. Ensomhet og isolasjon er andre negative konsekvenser av at undervisning legges til digitale flater (Holte og Strand, 2021: 28-29).

Forskerne påpeker at selv om bruk av digitale løsninger, hjemmekontorløsninger og en mer fleksibel arbeidshverdag kan gagne denne gruppen arbeidstakere på endel områder, har deltakerne i AFT ofte lav utdanning, og jobbene som ofte er tilgjengelige for gruppen krever i stor grad fysisk oppmøte på en arbeidsplass (Holte og Strand, 2021: 29).

4.3.1.2 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) forteller at de gjennom sitt arbeid har observert at seksuell trakassering har flyttet seg fra kontorlandskap til digitale møter.

Buudir ønsker å understreke at offentlige myndigheter og arbeidsgivere har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, herunder jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er viktig at arbeidsgivere fortsetter dette arbeidet uavhengig av arbeidssted, og er oppmerksomme på de ekstra risikoene og utfordringene som følger med en arbeidshverdag på digitale flater.

4.4 Ensomhet, digital kompetanse og utstyr - erfaringer fra organisasjonene

Mange av organisasjonene melder at deres brukergrupper føler på isolasjon og ensomhet når samfunnet stenger ned og sosial kontakt, både i arbeidsliv og på fritiden, legges til digitale flater.²³ Utfordringer knyttet til digital kompetanse og utstyr er også en problemstilling som blir løftet i innspill fra organisasjonene. MiRA-Senteret forteller at de hadde en tredobling i antall henvendelser om digital opplæring i 2020, sammenlignet med 2019. Skeiv Verden peker på at hjemmeundervisning kan være særlig utfordrende for de som har dårlig utstyr og uegnede kontorfasiliteter, og at dette kan påvirke utbytte av opplæringen, og videre også resultater for personer som er under undervisning eller går på voksenopplæringsprogram.

Reform peker på at enslige er særlig utsatt når hverdagen flyttes til digitale flater. Organisasjonen Likestilling, inkludering og nettverk (LIN) forteller at mange av dem de møter gjennom sine aktiviteter mangler nettverk i Norge. Når du har få å snakke norsk med kan det få utslag for språknivå og sjanser i arbeidslivet. På denne måten kan isolasjon også få konsekvenser for enkeltpersoners selvtillit og fremtidsutsikter.

Taternes landsforbund forteller at de i normaltid bruker mye tid på reising i sitt arbeide, men at dette har blitt erstattet med hjemmekontor og nettmøter. Den nye hverdagen gjør samarbeidet vanskelig, og administrasjonen opplyser at arbeidssituasjonen deres er uholdbar i lengden.

²³ Vi skriver om noen av utfordringene knyttet til ensomhet, isolasjon og møteplasser i rapporten om vold. Vi vil også gå mer inn på svarene knyttet til dette i neste rapport om likestillingskonsekvenser covid-19 og tiltak mot pandemien.

5. Arbeid, familieliv og omsorgsoppgaver

I tidligere rapporter har vi pekt på at covid-19 har påvirket forholdet mellom arbeid og familieliv på flere måter. På den ene siden har permitteringer og endringer i sysselsetting, tilrettelegging, smitterisiko, inntekt, arbeidstid og arbeidssted konsekvenser for muligheter for og utfordringer med å kombinere arbeid og familieliv. På den andre siden har reduserte fritidsaktiviteter, kulturtilbud og reduserte tilbud med barnehage, skole, SFO og andre tjenestetilbud til barn og unge med (og uten) nedsatt funksjonsevne. I denne delen diskuterer vi hvordan koronapandemien har påvirket fordeling av omsorgsoppgaver og balansen mellom arbeid og familieliv under koronaperioden.

I arbeidet med denne rapporten har vi ikke funnet noen informasjon om fordeling av omsorgsarbeid for voksne eller eldre personer, men vi antar dette kan ha blitt påvirket av reduserte tjenester til eldre og personer med funksjonsnedsettelse. Fra tidligere forskning vet vi at det ofte er mor som har hatt hovedomsorgen for barn med funksjonsnedsettelse og tilpasser sin arbeidsdeltakelse etter dette (Demiri og Gundersen, 2016). Når det kommer til eldre, er hovedomsorgsgiverne deres barn, og primært deres døtre (Gautun og Bratt, 2017).

5.1 Mer enn en av tre har hatt behov for tilpasninger

I spørreundersøkelsen AFI gjennomførte i april 2020 (Drange et al., 2020) oppgir 34 % av respondentene at de har hatt behov for redusert arbeidsinnsats eller andre tilpasninger i forbindelse med pandemien. Hvorvidt disse tilpasningene skyldes kombinasjon av arbeid og familieliv eller andre koronarelaterte utfordringer gir ikke undersøkelsen svar på (Drange et al., 2020: 11).

Blant arbeidstakerne som har hatt behov redusert arbeidsinnsats eller tilpasninger svarte 8 av 10 at de i stor, eller svært stor grad, har møtt forståelse fra arbeidsgiver. Det tyder på at fleksibiliteten på arbeidsgiversiden var stor for å møte utfordringene pandemien ga arbeidstakerne. Samtidig opplevde 2 av 10 i noen eller mindre grad å bli møtt med forståelse fra arbeidsgiver for behov for tilpasning under pandemien (Drange et al., 2020: 11).

5.2 Erfaringer med å kombinere arbeid med hjemmeskole og omsorg

5.2.1.1 Stengte skoler og barnehager bidro til konflikt mellom lønnet arbeid og omsorgsoppgaver

I en undersøkelse fra AFI har forskerne intervjuet 14 familier med ulike arbeidsvilkår i perioden med de strengeste tiltakene (mars-juni 2020). Forskerne fant at perioden med nedstengning (mars-juni) stort sett opplevdes positivt fordi familiene fikk mye tid sammen (Pedersen og Egeland, 2020). I intervjuene kommer det imidlertid fram at de fleste familiene også opplevde konflikt mellom lønnet arbeid og omsorgsoppgaver. Mange foreldre brukte mye tid på hjemmeskole og omsorg, og opplevde at det var vanskelig å få gjort egne arbeidsoppgaver. Mange av foreldrene (særlig i privat

sektor), hadde lite fritid, og brukte ettermiddager, kvelder og helger til å hente inn tapt arbeidstid og oppgaver. Familiens erfaringer varierte etter arbeidsvilkår, arbeidssektor og boforhold. Foreldre med jobb i det offentlige fikk oftere tilpasning av arbeidsoppgavene enn de som jobbet i privat sektor. Dette gjorde at de hadde bedre tid til å følge opp barna, og at de ikke måtte jobbe ekstra på fritiden i like stor grad (Pedersen og Egeland, 2020).

For foreldre med barn med funksjonsnedsettelse har tap av tilrettelagt undervisning, spesialundervisning og andre tilbud vært ekstra utfordrende i perioden med stengte skoler. Mange barn har vært avhengige av foreldrehjelp i perioden med stengte skoler og omsorgstilbud (Bufdir, 2020).

5.2.1.2 Reduserte tilbud i barnehage og skole utfordrende for foreldres arbeidsdeltakelse

Undersøkelsen fra AFI synliggjør at ikke bare stengte- men også reduserte tilbud og åpningstider i barnehage, skole og SFO har skapt utfordringer for mange foreldre. Pedersen og Egeland (2020) fant i sine intervjuer at flertallet av foreldrene var avhengige av full dekning i skoler og barnehager for å kunne jobbe normale arbeidsdager (Pedersen og Egeland, 2020: 5). Reduksjon i skole- og barnehagetilbudene gikk hardest ut over de som hadde minst fleksible arbeidshverdager med fast arbeidssted, turnus og/eller arbeidstid. Det var enklere å kombinere lønnet arbeid med reduserte skole- og barnehagetilbud for de foreldrene som hadde hjemmekontor, og der arbeidsgiver var forståelsesfull (Pedersen og Egeland, 2020: 5).

Foreldre i jobber med kritisk- eller viktig samfunnsfunksjon har hatt ekstra utfordringer

Pedersen og Egeland (2020) fant at særlig foreldre i samfunnsessensielle jobber fikk utfordringer når skoler og barnehager reduserte tilbudene. Forskerne vurderte at tilbudet til denne yrkesgruppen var dårligere enn vanlig under pandemiens første fase, både i omfang og kvalitet. Å ikke få det tilbudet de hadde behov for når de også hadde høyt arbeidspress opplevdes som et ekstra stressmoment. Generelt var det vanskelig å finne ut av hva de hadde krav på av tilsyn for barn, og det var vanskelig å finne informasjon lønnskompensasjon og kompensasjon for omsorgsdager fra Nav (Pedersen og Egeland, 2020: 20).

Noen relaterte tendenser finner vi også i SINTEFs sykepleierundersøkelse. En signifikant større andel av sykepleierne med barn oppga at familiesituasjonen var påvirket av pandemien. Dette gjaldt også når forskerne kontrollerte for kjønn og alder. Kommentarfeltene tyder på at det i hovedsak dreide seg om negative innvirkninger (Melby et al. 2020: 252).

5.2.1.3 Endring i arbeidsdelingen påvirkes av arbeidssituasjon heller enn kjønn

Egeland og Pedersen (2020) intervjuet ikke bare foreldre under-, men også før pandemien. Før pandemien fant forskerne at mødrene og fedrene i stor grad fordelte omsorgsansvaret likt. I flere av familiene gjorde mor mest av husarbeidet, og i noen av familien var det far som gjorde mest. I intervjuene som ble gjennomført under pandemien forteller foreldrene at arbeidsdelingen noen lunde er den samme som før pandemien. Der det oppstod forskjeller, var det fordi en av foreldrene hadde en mer utfordrende arbeidssituasjon enn den andre. Forskerne skriver at denne tendensen i noen grad ser ut til å være uavhengig av kjønn (Egeland og Pedersen, 2020b: 17).

5.2.1.4 Blandede konsekvenser

I en studie av sårbare familiers erfaringer under koronapandemien peker forskerne (Helland et al., 2020) på at familienes erfaringer knyttet til stress under nedstengninger kan være blandede og ulike, avhengige hvor familiene ligger på den «sosioøkonomiske skalaen». I noen familier kan tap av jobb føre til økonomiske bekymringer, men også til mer tid til å følge opp barn på hjemmeskole/barnehage. I familier der foreldrene har beholdt jobben eller fått økt arbeidsmengde, kan pandemien ha ført til mindre økonomiske bekymringer, men flere utfordringer knyttet til oppfølging av barna på hjemmeskole/hjemmebarnehage (Helland et al., 2020).

5.3 Lærdommer og erfaringer til videre nedstengninger

Pedersen og Egeland (2020) fremhever at det *kollektive* ved nedstengningen i mars/april 2020 kan ha gjort det enklere for mødre og fedre å få aksept for redusert arbeidskapasitet og tilpasninger i arbeidstid og -sted. De påpeker videre at når nedstengningene og karantenereglene er mer lokale, kan det være vanskeligere å få aksept fra arbeidsgiver for redusert arbeidskapasitet (Pedersen og Egeland, 2020: 5). Bufdir mener dette er viktige innspill å vurdere i pandemihåndteringen både nasjonalt, lokalt og på den enkelte arbeidsplass under nye lokale nedstengninger. Her er det også verdt å merke at karanteneregler ikke bare kan være lokale, men også individuelle, sett i lys av strengere krav til barnas helsetilstand i skoler og barnehager.

Undersøkelsene det vises til over har hovedsakelig hentet inn data fra den første perioden av pandemien. Det er uklart hvordan nye nedstengninger lokalt og nasjonalt og vedvarende bruk av sykt-barn-dager og redusert arbeidskapasitet har påvirket aksept og forventninger fra arbeidsgivere, og hvordan arbeidstakere opplever mulighetene til å kombinere arbeid, familieliv og omsorgsarbeid, et år etter at landet stengte ned for første gang.

6. Digitale løsninger og arbeid fra hjemmet

Erfaringer fra organisasjoner på likestillingsfeltet

Utfordringer knyttet til plass og kontorfasiliteter

I tidligere rapporter har vi vist til MiRA-senterets kartlegging, der det kommer det fram at mange minoritetsnorske kvinner hadde store utfordringer i tiden med de strengeste smitteverntiltakene, fordi de måtte håndtere flere barn i ulik alder hjemme, ofte med svært begrenset plass. Dette var særlig utfordrende for enslige mødre med flere barn hjemme.

LIN forteller at endel av deres kursdeltakere under pandemien ikke har kunnet delta på kurs, aktiviteter eller foredrag fordi det har hjemmeværende barn eller partnere med hjemmekontor. De fleste av barna til kursdeltakerne har fått gå på skolen, men når de havner i karantene har dette fått utslag på deltakelsen. I mars 2020 måtte kursdagene deles opp og deltakerne disponere tiden selv, ettersom hjemmeskole/barnehage gjorde at ikke alle kunne delta til samme tid. Mange av

deltakerne har liten plass, og når hele husstanden er hjemme lar det seg ikke gjøre å delta på foredrag og undervisning hjemmefra.

Ungdommer som bor hjemme i trange boforhold med stor familie påvirkes også negativt på samme måte, ifølge Skeiv Verden.

Mangelfull tilrettelegging

FFO oppgir at de har fått tilbakemeldinger om at hjemmeskole har vært vanskelig for elever med funksjonsnedsettelse, og at spesialundervisning og tilrettelegging/prioritering har vært mangelfull. I sin undersøkelse fra januar 2021 oppgir 2 % av respondentene å ha tapt progresjon i skole eller utdanning. Selv om det er få totalt sett, påpeker FFO at det likevel er mange ettersom kun 5% av de som besvarte undersøkelsen var i aldersgruppen 0-20 år (FFO, 2021: 3).

Norskkunnskaper og digital kompetanse

I MiRA-senterets kartlegging fra den første delen av koronaperioden peker de på at mangelfull digital kompetanse og norskkunnskaper kan være et hinder for å følge opp barnas hjemmeundervisning.

Hjemmeskole fordel for tatere

Taternes landsforbund svarte i Bufdirs undersøkelse at hjemmeskole var et tiltak som utelukkende hadde positive effekter sett fra deres ståsted. Taternes Landsforening har i mange år arbeidet for tilrettelagt undervisning i reiseperioder for nasjonale minoriteter med en nomadisk livsstil, og mener at koronapandemien har bevist at slik undervisning er enkelt å tilrettelegge.

7. Organisasjonenes anbefalinger til videre pandemihåndtering og framtidig kriseberedskap

Under følger en oppsummering av hovedanbefalingene som kom fram i undersøkelsen blant organisasjoner på likestillingsfeltet knyttet til overordnet kriseberedskap og knyttet til arbeidsliv og økonomi.²⁴

Lytte til de som vet hvor skoen trykker – involvering av sivilt samfunn

Flere av organisasjonene trekker fram behovet for å involvere organisasjoner og andre aktører som jobber ut mot marginaliserte grupper i pandemi- og krisehåndtering. Dette er viktig både for å få informasjon om relevante utfordringer disse gruppene har, og for å tilpasse pandemihåndteringen til disse utfordringene.

Tilpasset informasjon

Flere av organisasjonene trekker fram behovet for informasjon, på ulike språk og tilbud for de som

²⁴ Anbefalingene er vedlagt i sin helhet som vedlegg til rapporten.

ikke snakker norsk. Enkelte av organisasjonene gir tilbakemelding om at myndighetene har blitt flinkere til å nå ut med informasjon på flere språk den siste halve perioden av pandemien. Noen av organisasjonene etterlyser også tilpasset informasjon til sårbare grupper.

Planer for ivaretagelse av utsatte

Flere av organisasjonene etterlyser planer for å ivareta de mest utsatte under pandemien. Enkelte av organisasjonene trekker fram behov for mer akutt krisestøtte (matutdeling etc.), lavterskel oppholdssteder og overnattingstilbud til utsatte grupper, og lavterskeltilbud (digitalt eller over telefon) for grupper som mangler eller mister nettverk på grunn av isolasjon. Flere av organisasjonene påpeker viktigheten av å unngå full nedstengning og isolasjon av sårbare grupper.²⁵

Støtte og ressurser til organisasjoner som jobber med utsatte grupper

Flere av organisasjonene etterlyser økonomisk og/eller praktisk bistand til frivillige organisasjoner som jobber for og med utsatte grupper og minoriteter. Enkelte av organisasjonene påpeker at dette er grupper som ofte får en stor andel av sin støtte og hjelp fra frivillige organisasjoner. Samtidig fører krisesituasjoner til at det er vanskeligere å rekruttere frivillige, noe som kan føre til en nedgang i tilbud til disse gruppene. Det er derfor viktig at myndighetene – lokalt og nasjonalt – tar i bruk de ressursene som finnes i frivilligheten.

Enkelte av organisasjonene påpeker at frivillighetens viktige innsats for utsatte grupper og deres behov for fysiske møteplasser bør vektlegges når lokale og nasjonale myndigheter vurderer åpninger og nedstengninger av samfunnet.

Prioritere de som stod utenfor arbeidslivet før pandemien

Flere av organisasjonene trekker fram at NAV bør prioritere å gi arbeidsrettet oppfølging til dem som stod utenfor arbeidslivet før pandemiutbruddet. Pandemien har vist at det er behov for aktivitetstiltak for de som faller utenfor ordinære tilbud og samfunnsstrukturer knyttet til jobb, skole, utdanning osv. MiRA-senteret trekker fram at minoritetskvinner som kun har grunnleggende lese- og skriveferdigheter, trenger ekstra oppfølging for å tilegne seg kompetanse tilpasset et moderne arbeidsmarked, og anbefaler et utvidet introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram med mer arbeidsrettet språkundervisning.

Tydeligere retningslinjer og oppfølging knyttet til permittering og avsluttet permittering

Noen av organisasjonene peker på at arbeidsgivere bør få tettere oppfølging rundt hvem som skal permitteres og hvem som skal hentes tilbake. Det pekes også på at personer med varig tilrettelagt arbeid og arbeidsavklaringspenger (AAP) prioriteres på lik linje med andre når permitterte skal tilbake i arbeid. Videre anbefales det at det føres tilsyn med hvordan arbeidsgivere velger å løse disse problemene.

Opprettholde viktige helsetjenester og tilbud

Flere av organisasjonene som jobber med rettigheter for personer med funksjonsnedsettelse trekker fram viktigheten av å opprettholde helsetjenester, tilrettelagt undervisning, spesialundervisning, behandling, terapi og treningstilbud for personer med funksjonsnedsettelse og

²⁵ Bufdir vil gå mer inn på innspillene knyttet til isolasjon i neste rapport.

kronisk syke. Organisasjonene trekker også fram at barn og unge med funksjonsnedsettelse bør få være fysisk til stede i skole og barnehage også ved nedstengninger og ved rødt nivå. Videre mener organisasjonene at det er viktig at myndighetene tydelig signaliserer at koronapandemien ikke gir grunnlag for brudd på grunnleggende rettigheter, og at slike brudd bør få konsekvenser.

Smittevern

Organisasjonene peker på viktigheten av at arbeidstakere i smitteutsatte yrker ikke møtes med hets og rasisme på grunn av smittetall. Videre peker endel av organisasjonene på at det er viktig at smittevernutstyr er tilgjengelig for de som skal gi nødvendige tjenester, og for personer som for eksempel selger seksuelle tjenester.

8. Vedlegg

8.1 Bufdirs tidligere anbefalinger

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Bufdir mener det er viktig at arbeidsgivere og myndigheter legger til rette for at kvinner og menn skal kunne kombinere arbeid, familieliv og hensynene til smitteverntiltak. Under videre lokale nedstigninger oppfordrer Bufdir myndighetene til å prioritere å holde barnehager og barneskoler åpne – med de ekstra ressursene det vil kreve.

Foreldrepenger og permisjon ved fødsel

Bufdir er bekymret for at dagens system for foreldrepenger bidrar til at permitteringer og oppsigelser rammer gravide og vordende foreldre spesielt hardt. Bufdir mener det bør vurderes om det er behov for en midlertidig eller ny beregningsmodell for foreldrepenger til permitterte og frilansere. I en slik vurdering bør en blant annet se til praksis for selvstendig næringsdrivende, hvor arbeidstakere får beregnet foreldrepenger ut fra et gjennomsnitt av det de har tjent de tre siste årene.

Omstilling og krisepakker med et likestillingsperspektiv

Koronapandemien kan være et mulighetsrom for å sette inn målrettede tiltak mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. For å få til dette, må relevante myndigheter sørge for at finansielle virkemidler, koordinering og innsats for omskolering og kompetanseheving har et likestillingsperspektiv. Videre er det sentralt at NAV, Kompetanse Norge og andre sektorer/myndigheter som eier karriereveiledningstjenester er bevisst dette mulighetsrommet, og bygger kompetanse om hvordan de kan bidra til å tilby og veilede arbeidsledige inn i kjønnsutradisjonelle yrker. Bufdir vil også understreke viktigheten av at kompetanseheving og omskoleringstiltak rettes mot innvandrere med lavt utdanningsnivå og norskkompetanse, og kvinner i disse gruppene spesielt. Bufdir oppfordrer videre til å inkludere erfaringene fra pandemien inn i den kommende strategien mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Deltidskulturen og beredskap

Den regjeringsoppnevnte Koronakommisjonen har plikt til å integrere likestillingsperspektivet i sitt arbeid jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Bufdir oppfordrer kommisjonen til å vurdere hvordan likestillingen har blitt påvirket av og kan påvirke beredskapen. Bufdir mener videre at det er nødvendig å vurdere hvordan helsesektoren kan rustes mot framtidige pandemier, samtidig som man reduserer bruken av ufrivillig deltid.

Aktivitets – og redegjøringspliktene

For å sikre at hjelp og tiltak fremmer – ikke hemmer - likestillingen, må både offentlige myndigheter og arbeidsgivere fortløpende og langsiktig vurdere likestillingskonsekvensene av tiltakene som iverksettes nasjonalt, lokalt og i den enkelte virksomhet. Den styrkede aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og arbeidsgivere etter likestillings- og diskrimineringsloven §24 og 26 er et godt utgangspunkt for å vurdere risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved innføringen av nye tiltak. Risikovurderingen forutsetter at myndigheter og arbeidsgivere har kjennskap til

likestillingsutfordringer på ulike personalområder og myndighetsområder. Bufdir jobber med å utarbeide veiledning i aktivt likestillingsarbeid til arbeidsgivere og offentlige myndigheter.

Likestillingskonsekvenser av pandemien som jevnlig punkt i dialogen mellom arbeidslivets parter

Det er viktig at likestillingskonsekvenser og risiko for diskriminering som følge av pandemien og de innførte smitteverntiltakene får prioritet i dialogen mellom arbeidslivets parter. Bufdir arbeider tett med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i utarbeidelsen av veiledere og andre verktøy til aktivitets- og redegjørelsespliktene, og vil i denne dialogen fortsette å ta opp likestillingskonsekvenser og risiko for diskriminering av innførte smitteverntiltak. Bufdir oppfordrer departementene til å jevnlig ta opp likestillingskonsekvenser av pandemien (herunder økonomiske konsekvenser for vordende foreldre) i relevante forum som Arbeidslivs- og pensjonspolitikk råd og Kulturdepartementets arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet.

Forskningsbehov

- Det er behov for å forske mer på de langsiktige likestillingskonsekvensene pandemien har hatt på områdene arbeid og økonomi, i ulike sektorer og for heltids- og deltidsansatte. Et viktig spørsmål i tiden framover er hvilke muligheter kvinner, menn, personer med innvandrerbakgrunn, personer med funksjonsnedsettelse, lhbtqi-personer, eldre og yngre har til å komme tilbake i jobb etter permittering og perioder med arbeidsledighet. Et annet viktig spørsmål for videre forskning er hvilke konsekvenser deltidskulturen har hatt for håndteringen av pandemien, og hvilke konsekvenser pandemien har hatt på deltidskulturen.
- Ulike undersøkelser under pandemien har vist at det er noe uklart hvordan det har gått med likestillingen når det kommer til fordelingen av ulønnet arbeid i hjemmet. Det er viktig at vi har oppdatert kunnskap om likestilling i hjemmet, og Bufdir mener derfor at tidsbruksundersøkelsen bør gjennomføres jevnlig. Videre er det behov for mer forskning på hvordan pandemien påvirker karrierevalg og prioriteringer innad i familien.
- Den styrkede redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter, arbeidsgivere i offentlige virksomheter og større private virksomheter, etter Likestillings og diskrimineringsloven §24 og 26 gir et egnet utgangspunkt for å vurdere konsekvensene pandemien har hatt for likestillingen. Bufdir anbefaler at det settes av midler til forskning som tar utgangspunkt i likestillingsredegjørelsene fra regnskapsåret 2020.
- Det bør undersøkes om de ulike tiltakspakkene fra regjeringen har bidratt til økt likestilling eller om de har forsterket eksisterende forskjeller mellom kvinner, menn og/eller innvandrere i arbeidsliv, økonomi og familieliv.
- Retriever har fått i oppdrag fra Bufdir å undersøke netthat og rasisme i lys av koronakrisen. Det bør igangsettes forskningsprosjekter som undersøker omfang og konsekvenser av rasisme og hatefulle ytringer mot personer som har stått i såkalte frontlinjeyrker.

9. Referanser

Aamodt I. og O. Sandvik (2020). Nedgang i andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-andelen-sysselsatte-med-nedsatt-funksjonsevne>

Agenda (2020). *Hvem betaler mest for koronakrisen*. Hentet fra: <https://www.tankesmienagenda.no/post/et-nytt-agenda-notat-om-hvem-som-betaler-mest-for-koronakrisen/details>

Askvik. T. (2021). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn påvirkes av korona. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirkes-av-korona>

Bufdir (2020). Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltak mot pandemien. Arbeidsliv og økonomi, helse- og omsorgstjenester, tilrettelagt opplæring, psykososiale konsekvenser og tilrettelagt informasjon. Funksjonsnedsettelse. Rapport av juni 2020. Tilgjengelig på: <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005206>

Bufdir (2020). Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltak mot pandemien. Arbeidsliv og økonomi. Rapport av oktober 2020. Tilgjengelig på: <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005199>

Bufdir (2020). Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltakene mot pandemien. Isolasjon, helse- og omsorgstjenester, skole, utdanning, arbeid, økonomi, informasjon og deltakelse. Funksjonsnedsettelse. Rapport av desember 2020. Tilgjengelig på: <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005256>

Bufdir (2020). Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltak mot pandemien. Arbeidsliv og økonomi. Notat av desember 2020.

Dahl, Furubeg, Helde, Kalstø, Kann, Myhre, Sohlman. (2021). Ett år med korona. Utvikling og utsiker for NAVs ytelser og brukere. Arbeid og velferd.

Demiri, A. S., & Gundersen, T. (2016). Tjenestetilbudet til familier som har barn med funksjonsnedsettelse. NOVA-Rapport 7/2016.

Drange, I., E. Falkum, og C. T. Wathne (2020). «Arbeidsliv i en krevende tid. Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase». AFI FoU-resultat 2020:08

Drange (2021). epost. 12. februar 2020.

FFO (2020). «Covid-19 Langsiktige konsekvenser for funksjonshemmede og kronisk syke». Hentet fra: <https://ffo.no/aktuelt2/2021/alvorlige-langtidsvirkninger-av-covid-19-for-funksjonshemmede/>

Forskerforbundet (2020). Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien. Skriftserien nr. 1/2021.

Gautun, H., & Bratt, C. (2017). Caring too much? Lack of public services to older people reduces attendance at work among their children. *European journal of ageing*, 14(2), 155-166.

Grini, K. H. (2021). Lønnsveksten bremsset opp gjennom 2020. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsveksten-bremset-opp-gjennom-2020>

Grødem, A. S. (2020). Eldre arbeidstakere med ny teknologi. Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene. Rapport – Institutt for samfunnsforskning 2020:11.

Helland, M. S., Lyngstad, T. H., Holt, T., Larsen, L., & Røysamb, E. (2020). Effects of Covid-19 lockdown on parental functioning in vulnerable families. Hentet fra: <https://psyarxiv.com/nm7te/>

Holte, J. H., & Strand, A. H. (2021). Digital omlegging under koronapandemien. Fafo-notat 2021:03.

Likestillingssenteret på Hamar (2020). Likestilling i Korona-tider – hvem gjør hva? Hentet fra: <https://likestillingssenteret.no/publikasjoner/>

Melby et al. (2002). Sykepleieres erfaringer med første fase av koronapandemien. SINTEF. Hentet fra: <https://www.sintef.no/prosjekter/2020/sykepleieres-erfaringer-med-koronapandemien/>

MiRa Ressurssenter for kvinner (2020). *Sosial ulikhet i krisetider!*. Hentet fra: <https://mirasenteret.no/butikk/rapporter-og-temahefter/sosial-ulikhet-i-krisetider-2020/>

NAV (2021). *Arbeidsmarkedet nå*. Hentet fra: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arbeidsmarkedet-na_kap

NAV. (2021). *Hovedtall om arbeidsmarkedet*. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>

Nergaard, K. (2020). Faktaflak: Hjemmekontor og digitale løsninger. Oslo: Fafo.

NHO (2021). Økonomisk overblikk 1/2021. Utsikter 2021-2023. Tema: Hjemmekontor — ikke for alle, alltid. Hentet fra: <https://www.nho.no/contentassets/02e9210fd7bd48989e08ce1466abf268/210310-oo-1-2021---rettet.pdf>

Olsen, B. (2021). Litt over 9 prosent ledige blant innvandrere. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere>

Pedersen, E. og C. Egeland (2020). «Ro og råkjør: innblikk i familiers hverdagsliv under covid-19-nedstengningen». AFI FoU-resultat 2020:05

Rosentjern, B. (2021). Den registrerte ledigheten økte mest blant dem med videregående utdanning. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/den-registrerte-ledigheten-okte-mest-blant-dem-med-videregaende-utdanning>

Sandvik, O. (2020). Flere ledige og færre i arbeid. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-ledige-og-faerre-i-arbeid>

Støren, K., Rønning, E., & Gram, K. (2020). Livskvalitet i Norge 2020. Oslo/Kongsvinger: SSB.

Transportøkonomisk institutt (2020). 47 prosent like effektive eller mer effektive på hjemmekontor. Hentet fra: <https://www.toi.no/forskningsomrader/reisevaner/47-prosent-er-like-effektive-eller-mer-effektive-pa-hjemmekontor-article36134-213.html>

Unge Funksjonshemmede og LDO (2020). Koronaundersøkelse. Hentet fra: <https://ungefunksjonshemmede.no/ungdom-med-funksjonsnedsettelse-har-mistet-rettigheter-under-koronapandemien/>

10. Vedlegg

10.1 Organisasjonenes innspill til videre pandemihåndtering og kriseberedskap

Pion

En kommende pandemihåndtering og framtidig kriseberedskap må inkludere alle grupper i samfunnet, og være spesielt oppmerksom på å være i dialog med samfunnsmessige marginaliserte grupper.

Prosjenteret

Personer som selger seksuelle tjenester må inkluderes i smittevernplaner og strategier, det må opprettes dialog med gruppen.

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Det bør ligge klar en beredskapsplan, med fokus på hvordan man skal beskytte allerede utsatte grupper. Det må gis tydelig beskjed om at man fortsatt kan oppsøke kriesenter, fastlege, eller legevakt, og at man ikke skal la være å be om hjelp hvis man blir utsatt for vold. Arbeidsgivere bør få tettere oppfølging på hvordan de skal velge ut hvem som skal permitteres og hvem som skal hentes tilbake først. Det bør også føres tilsyn med hvordan arbeidsgivere velger å løse disse

problemene. Kvinneorganisasjonene som jobber tett på ulike klientgrupper bør involveres fra starten av, og få mulighet til å gi innspill til hvor skoen trykker.

Norske kvinners sanitetsforening

Det er behov for en beredskapsplan på vold og for sårbare grupper som ikke har de store interesseorganisasjonene i ryggen. De som sliter får det verst under en pandemi. Her må vi være bedre forberedt til fremtiden. Kommunene og frivilligheten må samarbeide og ta i bruk ressursene som finnes i frivilligheten. Et godt samarbeid i fredstid er en forutsetning for et godt samarbeid i krisetid.

MiRA-senteret

Anbefalingene er også gitt i MiRA-senterets rapport *Sosial ulikhet i krisetider!*

Minoritetsperspektiv inn i kriseberedskapsplaner

- Landets kriseberedskapsplaner må inkludere et minoritetsperspektiv og reflektere at minoritetsbefolkningen er særlig utsatt i krisetider
- Representasjon av minoriteter ved utforming av kriseberedskapsplaner
- Planene må inneholde tiltak som sikrer minoritets-befolkningen nødvendig informasjon. For eksempel gjennom en kartlegging av organisasjoner som kan bistå med informasjonsformidling, tilgjengelige oversikter over helsearbeideres språkkompetanse og tolketjenester.
- Oppsøkende helsetjenester må kunne være tilgjengelig for personer som ikke har mulighet til å komme seg til lege/testing selv
- Det må legges planer som tilrettelegger for at vi i fremtiden unngår en total nedstengning av viktige hjelpetilbud i krisetider slik at man unngår at sårbare mennesker blir fullstendig isolert
- Representasjon av minoriteter i arbeidet med å evaluere Norges beredskap under korona-pandemien

Tiltak mot ekskludering fra arbeidsliv/utdanningsforløp:

- Samtlige stortingsmeldinger om integrering bør tematisere og ha som målsetning å motvirke strukturell ekskludering i arbeidsmarkedet og utdanningsløp.
- Minoritetskvinner som kun har grunnleggende lese- og skriveferdigheter trenger ekstra oppfølging for å tilegne seg kompetanse tilpasset et moderne arbeidsmarked. MiRA-Senteret ønsker et utvidet introduksjonsprogram og kvalifiseringsprogram med mer arbeidsrettet språkundervisning
- Diskriminering og rasisme i skole og utdanningsforløp må stoppes. Ledelsen må involveres i større grad og sakene må behandles som alvorlige.

Likeverdige helsetjenester til alle:

- Bevissthet om interseksjonalitet i helsevesenet og hjelpeapparatet må styrkes gjennom kompetanseutviklingskurs for ansatte og gjennom implementering av tematikken i studienes pensum
- Kulturell kompetanse må vektles tyngre ved ansettelse i helsevesenet og i det offentlige hjelpeapparatet
- NAV og andre deler av hjelpeapparatet må gis nok ressurser til å følge opp personer som ikke behersker digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon.
- Tiltak som forebygger ensomhet, må prioriteres. Det er viktig at man særlig rett er fokus mot å øke deltagelsen til minoriteter med lite nettverk gjennom nettverksbyggende aktiviteter. Her kan man se hen til tilbudet MiRA-Senteret tilbyr.

Tiltak for å hindre stigmatisering:

- Bedre representasjon av minoritetskvinner på alle samfunnsnivå.
- Mange minoritetskvinner opplever at de blir snakket om eller på vegne av.
- Det vil derfor være helt sentralt at de som innehar maktposisjoner innenfor ulike systemer er bevisste på å inkludere minoritetsbefolkningens egne erfaringer når planer og tiltak skal utformes og gjennomføres.
- Ansvarlighet i media gjennom balanserte og nyanserte fremstillinger i saker som berører stigmatiserte grupper
- Politikere bør opptre som rollemodeller, bruke en retorikk som ikke fører til stigmatisering og sette seg inn i de utfordringene mange minoriteter opplever i det norske samfunnet slik at de får et helhetlig bilde av deres hverdag.
- Vi må alle anerkjenne at majoritetssamfunnet fortsatt har «hvite-privilegier» som gir makt til å definere sosiale og kulturelle normer. Arbeidet for reell integrering i det norske samfunnet kan ikke lykkes hvis vi fortsett å ekskludere minoriteter som ikke tilhører «den hvite majoriteten» fra å være en fullverdig del av Norges befolkning.

La oss bruke disse alvorlige hendelsene som en kraftig vekker og fremover arbeide for både fullverdig deltakelse og fullverdige rettigheter for alle borgere i samfunnet. Kun slik kan vi kalle oss solidariske!

Likestilling inkludering nettverk (LIN)

Det har definitivt vært et behov for aktivitetstiltak for de som faller utenfor ordinær samfunnsstruktur som jobb, skole, utdanning osv. Arbeidsledige og de som jobber med å komme inn i et system har falt utenfor ordinære tilbud. I tillegg har det vært et spørsmål om språk. Dette har bedret seg den siste halve perioden av pandemien, men det har vært mangelfull informasjon på flere språk og tilbud for de som ikke snakker norsk.

Taternes landsforening

Alle som krysser grensen bør stoppes for å kunne fremvise negativ test fra de siste 72 timer. Grensen mot Sverige bør åpnes. Stengingen har fått store negative konsekvenser for Romanifolket/taterne som oftest har mye slekt på begge sider. Slekten og samholdet er ett kjennetegn på folkegruppen.

Reform

Det bør gjøres en seriøs og umiddelbar vurdering av lettelser i restriksjonene for enslige. Vurderingen bør gjøres på lik linje med de som til enhver tid gjøres når det gjelder barn og unge som sårbare grupper. Enslige menn er særlig utsatt for å bli ensomme og isolerte, jfr. tidligere svar om isolasjon. Mange enslige står i akutt fare for å miste sitt sosiale nettverk. Mange mister i tillegg meningsfylte aktiviteter i livet knyttet til jobb, og mange kan oppleve økende gjeldsproblematikk i denne sammenheng. Dette er felter der tradisjonelle maskuline verdier svekkes, og som derfor også kan få særlig betydning for mange menn. Fra undersøkelser om finanskrisen i 2008 vet vi at dette er faktorer som kan rive vekk tryggheten i livet, og for noen også frata dem meningen med det. Rus, vold, psykiske problemer og selvmord er åpenbare farer. Lettelser for enslige vil ikke løse hele problemet. Slike tiltak vil likevel kunne nå fram til en gruppe som til nå har vært usynlig i seg selv, og derfor også være potensielt livreddende. Det er Reformers sterke anbefaling at statsministeren, helseministeren og ledende helsetopper bør etterstrebe å omtale enslige utsatt for isolasjon og utenforskap i taler om pandemien, og generelt bestrebe seg på å inkludere et mannsperspektiv i innretningen på alle sine henvendelser til befolkningen i håndteringen av den alvorlige krisen vi fortsatt står midt oppe i.

Foreningen Fri

Gode lavterskeltilbud for de av oss som mangler eller mister sosiale nettverk og/eller nettverk pga. lockdown/isolasjon, eksempelvis digitale eller telefoni-tilbud

Skeiv Ungdom

Det må åpnes opp for at den unge frivilligheten får arrangere arrangementer igjen. Frivilligheten må sidestilles med idretten.

Skeiv Verden

Krisestøtte (matutdeling etc) til marginaliserte grupper. Lavterskel oppholdssteder og overnatting til utsatte grupper. Styrket psykisk helse beredskap. Tidligere samarbeid med minoritetsorganisasjoner for tilpasset informasjon ut til sårbare grupper.

Unge funksjonshemmede

Som oppfølging av undersøkelsen, anbefaler Unge funksjonshemmede at: 1) Viktige helsetjenester opprettholdes så langt det er mulig. 2) Spesialundervisning og tilrettelagt undervisning må opprettholdes. Elever som har fått redusert sin spesialundervisning, må få tilbudet sitt tilbake umiddelbart og få igjen alle tapte timer. 3) Myndighetene må være tydeligere overfor kommuner og fylkeskommuner at koronapandemien ikke er en gyldig grunn til å bryte grunnleggende rettigheter. Brudd på rettigheter må få konsekvenser. 4) NAV må prioritere å gi arbeidsrettet oppfølging til dem som stod utenfor arbeidslivet før pandemiutbruddet. 5) Smittevernustyr må være tilgjengelig for de som skal gi nødvendige tjenester.

Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens

Økt økonomisk og/eller praktisk bistand til frivillige organisasjoner som jobber for og med sårbare grupper. Minoriteter er sårbare og får ofte en stor andel av sin støtte og hjelp fra frivillige organisasjoner. Samtidig fører krisesituasjoner til at det er vanskeligere å rekruttere frivillige. Det fører til en voldsom nedgang i tilbud til disse gruppene.

Funksjonshemmedes fellesorganisasjon

Komme med tiltak for hvordan man kan ta igjen det mennesker med funksjonsnedsettelse har tapt under pandemien – fysisk og psykisk helse, funksjon, tjenester og tilbud.

- Opprettholde kommunale tjenester og tilbud så langt det lar seg gjøre.
- Ta vare på de mest utsatte. Ha planer for dette - kontakt og oppfølging, god, målrettet og tilgjengelig informasjon.
- Opprettholde spesialundervisning og tilrettelagt undervisning i størst mulig grad, og tilrettelegge for at barn og unge med funksjonsnedsettelser kan være fysisk til stede i skole og barnehage også ved nedstengninger og ved rødt nivå.
- Behandling, terapi og treningstilbud for funksjonshemmede og kronisk syke må opprettholdes
- Alle tjenester og personell må ha tilstrekkelig smittevernutstyr tilgjengelig, og bruker dette ved behov.
- Personer med varig tilrettelagt arbeid og AAP må prioriteres på lik linje med andre når permitterte skal tilbake i arbeid
- Lytt til de som har skoen på – involver organisasjoner, brukerutvalg og kommunale råd. Og undersøk gjerne dette nærmere - spørreundersøkelser i befolkningen.



[Bufdir.no](https://bufdir.no)