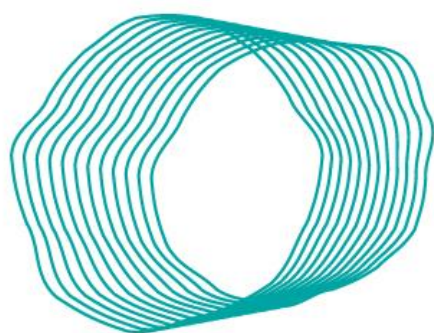


ÅRSRAPPORT



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

2021



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) mottar finansiering fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) gjennom årlig tilskudd over statsbudsjettet. KUDs finansiering av CORE muliggjør vår langsiktige satsning på forskning og prosjektakkvisisjon på forskning om kjønnslikestilling, med særlig vekt på likestillingsutfordringer i arbeidslivet, og betydningen av samspillet mellom familie- og arbeidsliv. COREs forskning er fordelt på fire hovedtema: [likestilling og karriere](#), [kjønnsdelt arbeidsmarked](#), [likestillingspolitikk](#) og [framtidens arbeidsliv](#).

CORE ledes av Mari Teigen, som er forsker 1 ved Institutt for Samfunnsforskning. Senteret består av en gruppe forskere ved ISF, inkludert forskere med hovedtilknytning ved Universitetet i Oslo. [Se alle tilknyttede personer her](#).

CORE finansieres gjennom årlige tilskudd over statsbudsjettet fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD). I tillegg rommer senteret andre prosjekter ved ISF som hører inn under den overordnede tematikken til CORE. Forskning av relevans finansieres av blant annet Norges Forskningsråd, NordForsk, Bufdir og andre oppdragsgivere i departementer, direktorater og blant arbeidslivets organisasjoner.

COREs forskning 2021

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) hadde i 2021 følgende hovedprioriteringer: *Det skandinaviske velferdsstatsparadokset* og *Oppslutning om likestilling i politikk og praksis*. I tillegg er satsningen *Framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv* videreført, det samme gjelder *Likestilling og ulikhet i lys av Covid-19 pandemien*. Vi vil under kort redegjøre for hvordan disse planene er fulgt opp. I tillegg er det foredrag og mediedeltakelse som fremkommer i COREs årsrapport for 2021 som relaterer seg til disse satsningene.

I COREs årsrapport for 2021 vil vi trekke fram noen hovedfunn og innsikter fra vår forskning det siste året. Vi vil starte med en kort refleksjon om likestilling og forskning på likestilling i korona-tid. Vi vil deretter presentere et utsnitt av forskningen vår. Samtlige bidrag står oppført i publikasjonslisten bakerst i denne årsrapporten, og de fleste av disse kan leses i sin helhet ved å følge den elektroniske lenken. Dersom det ikke er tilfellet ta kontakt likestilling@samfunnsforskning.no

Velferdsstatsparadokset

Med utgangspunkt i forskning om velferdsstatsparadokset – *påstanden om at en innebygd svakhet ved likestillings- og velferdspolitikken er at den påvirker rammebetingelsene for kvinners og menns karrierer på måter som begrenser kvinners karrieremuligheter* – utforsker CORE hvordan strukturelle, institusjonelle og politiske faktorer kan virke til å fremme og hemme likestillingsutviklingen i Norge.

I det følgende vil vi gi noen eksempler på forskningsbidrag fra 2021 som belyser disse spørsmålene. Vi konsentrerer oss her om forskning som er publisert i 2021. Relevant forskning fra CORE på dette tema, som er under ferdigstillelse eller venter på å bli akseptert for publisering, vil presenteres i rapporten for aktiviteter i 2022.

De nordiske landene blir år etter år rangert blant de mest likestilte i verden. Kvinner er i flertall i høyere utdanning og kvinners sysselsetting er høy sammenlignet med andre land. Likevel finnes det fortsatt tydelige mønstre av kjønnsforskjeller i de nordiske arbeidsmarkedene. Selv om det har vært flere tiår med utvikling mot økt likestilling, viser de siste årene at endringene går tregere. Vedvarende kjønnskjevheter på arbeidsmarkedet som kjønnsforskjeller i lønn, arbeidstid, kjønnsdelingen på tvers av yrker, mannsdominans i toppstillinger, osv. har vist seg mer standhaftige enn forventet og ikke minst i lys av de raske endringene som fant sted på 1970-, 80- og 90-tallet. Dette er mønstre gjenfinnes i alle de nordiske landene. For å få bedre innsikt i disse prosessene i et nordisk perspektiv har Liza Reisel og Mari Teigen i samarbeid med to finske forskere, Armi Mustomäki og Tiina Sihto, redigert et temanummer av *Nordic Working-Life Studies* med tittelen [Gender labour market](#)



[\(dis\)advantages in Nordic welfare states.](#) I temanummerets [innledningskapittel](#) presenterer Mustomäki, Reisel, Sihto og Teigen utviklingsmønstre og likheter og forskjeller i likestillingsutvikling og politikk i de nordiske landene, ved hjelp av data fra Nordic Statistics Database. Tallene viser variasjon, men også store fellestrekk på tvers av de fem nordiske landene: Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige.

Artiklene som er med i temanummeret bidrar til å belyse spørsmål om hvorfor og hvordan de raske endringene i retning av økt likestilling som fant sted fra 1970-tallet og framover har bremsset opp. Temanummeret peker mot betydningen av å forstå hvordan velferdsstatens rammeverk både kan fremme likestilling og i noen grad bidra til å vedlikeholde



kjønnsforskjeller, samt hvordan kjønnskjev fordeling av arbeid og tilpasning mellom arbeids- og familieliv fortsatt ser ut til å legge en tyngre byrde til kvinners enn menns muligheter i arbeidslivet. Velferdsstat og likestillingspolitikk kan ikke løse alle utfordringer knyttet til vedvarende

kjønnsforskjeller i lønn, mannsdominans i topplederstillinger, kjønnsstereotyper osv. Det er behov for at det rettes mer oppmerksomhet mot kulturell endring, arbeidslivets rolle for å få til et godt og aktivt likestillingsarbeid, samt hvordan arbeidslivets organisering kan virke inn på potensialet for en ønsket likestillingsutvikling.

En av [artiklene i temanummeret](#) er skrevet av CORE-forsker Sigtona Halrynjo og professor Mary Blair-Loy ved Universitetet i California, San Diego. Blair-Loy har samarbeidet med CORE på flere prosjekter. I denne artikkelen sammenligner de kvinners underrepresentasjon i de store selskapene i norsk og amerikansk næringsliv. Til tross for flere likhetstrekk i kvinners



underrepresentasjon i de store selskapene i de to landene, finner de at intern favorisering av menn kan bidra til å forklare den vedvarende mannsdominansen i de amerikanske selskapene, så ser det ut til å være en mindre relevant forklaring for de norske. De hevder at det bør legges større vekt på hvordan organisasjonsmessige og sosiale prosesser påvirker tilbudet av de beste kvinnelige

kandidatene til disse stillingene.

Et annet forskningsbidrag som relaterer seg til de siste tiårenes likestillingsutvikling og dermed til velferdsstatsparadokset handler [om endringer i foreldres tidsbruk](#), er skrevet av Anne Lise Ellingsæter, Ragni Hege Kitterød og Marianne Nordli Hansen. I artikkelen benytter de SSBs tidsbruksundersøkelser, som er tilrettelagt for analyse ved hjelp av CORE. Her undersøker de betydningen av kjønn og klasse for tid brukt til omsorg og samvær ved barn. De finner at for mødre betyr forskjeller i økonomisk og kulturell kapital lite for tid brukt på barn. Fedre er blitt likere mødre over tid, ved at tid brukt på omsorg og samvær med barn har økt, men forskjellene er større mellom fedrene. Fedre i middelklassen samt middelklassefedre med høy kulturell kapital bruker mest tid på barna sine, sammenlignet med fedre i den øvre økonomiske middelklassen og arbeiderklassefedre som er de to gruppene som bruker minst tid på omsorg og samvær med barna sine. Forskjeller mellom fedre i tid brukt på omsorg for barn er også analysert i artikkelen om [hva utdanning betyr for fedres familiearbeid](#).



I en [studie av spredningen av fedrekvoten](#) i foreldrepermisjonen har Anne Lise Ellingsæter og kollegaer undersøkt om andre land som har innført fedrekvote har tatt «blåkopi» av nordiske modeller for fedrekvote i foreldrepermisjonen. De studerer innføringen av fedrekvote i foreldrepermisjonen i Tyskland, Slovenia og Japan. De finner at det snarere er snakk om inspirasjon enn direkte kopiering, og at det henger sammen med de ofte vanskelige og omskiftelige policy prosessene som import av politikk fra andre land tar.

Kjønnsforskjeller i utdanningsvalg har stor betydning for likestillingsutviklingen på arbeidsmarkedet. I en artikkel [om kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg](#) studerer Sara Seehuus gutter og jenters utdanningsønsker. Hun undersøker om gutter og jenter som ennå ikke har trådt inn på arbeidsmarkedet legger vekt på ulike aspekter i sine vurderinger av framtidig utdannings- og yrkesvalg. Analysene viser forskjeller, men også klare fellestrekk i betydningen av lønn og arbeidstid for utdannings- og yrkesvalg. Studien viser at forhold som typisk kjennetegner kvinnedominerte- og mannsdominerte yrker ikke alene kan forklare de store forskjellene mellom jenter og gutters yrkesvalg. Samtidig antyder analysene at gutters motvilje mot å velge kvinnedominerte yrker ville vært mindre dersom de hadde vært like godt betalt som mannsdominerte yrker som krever utdanning på samme nivå.

Et sentralt poeng i litteraturen om velferdsstatsparadokset handler om at velferdsstatens organisering, lange foreldrepermisjoner (som kvinner bruker mest av) og et velutbygd barnehage tilbud (hvor åpningstidene er tilpasset normalarbeidsdagen), har som ikke-intendert virkning at arbeid-familiebalansen legger tyngre belastninger på kvinner enn menn, særlig i karriereyrker hvor lange dager inngår som et viktig element i karriereutviklingen.



I rapporten [Kjønn, karriere og omsorg blant jurister](#), skrevet av Sigtona Halrynjo og kollegaer, er hvordan omsorgsansvar påvirker menns og kvinners karrierer ulikt en sentral tematikk. Her presenterer de funn fra en spørreundersøkelse om kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister, basert på svarene fra rundt 3400 yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund. Juristene i studien har samme utdanningsbakgrunn, relativt like ambisjoner og et ideal om høy grad av likedeling av arbeid både ute og hjemme. Likevel utvikles et tydelig kjønnskjevt mønster der juristfedre jobber i andre stillinger og tjener klart mer enn juristmødre. Kjønnsforskjellen kan ikke forklares med ulike ambisjoner eller ulike arbeid–familieidealer. Ni av ti svarer at de har et ideal om likestilling, der mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret hjemme. Den faktiske balansen mellom arbeid og familieliv blir likevel kjønnskjev allerede fra foreldrepermisjonen. Juristmødre svarer fortsatt i langt større grad enn fedre at de har hovedansvaret for omsorgsarbeidet i familien. De opplever også oftere at det er vanskelig å kombinere familiesituasjonen sin med stillinger som innebærer å måtte takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuka, levere på kort varsel og være tilgjengelig for kunder.

Lite familievennlige forventninger til innsats i arbeidslivet er klart mer utbredt i høytlønte jobber i privat sektor og på høyere stillingsnivå, og de er lettere å håndtere om man har en samboer/ektefelle som tar hovedansvaret hjemme. Mønsteret av lite familievennlige forventninger og fortsatt kjønnsdelte betingelser på hjemmebane kan ha betydning for hvem som har mulighet til å lykkes og trives i de krevende og høytlønte jobbene – uavhengig av individuell karriereorientering og preferanser for likedeling.

Velferdsstatsparadokset beskriver velferdsstatens ordninger som et tveegget sverd for kvinner. På den ene siden bidrar sjenerøs foreldrepermisjon og et godt utbygd barnehage tilbud til å muliggjøre full deltakelse på arbeidsmarkedet med et bærekraftig familieliv. På den annen side kan ordningene bidra til å sementere kjønnsforskjeller i arbeidsdelingen innad i familien med konsekvenser for innsatsen på arbeidsmarkedet. Forskning på oppslutning om velferdsstatens ordninger viser gjennomgående at kvinner i større grad enn menn slutter opp om



en sterk og omfordelende velferdsstat. Det er imidlertid begrenset med forskning som nærmere har undersøkt hvordan forstå og forklare kjønnsforskjeller i holdninger til utformingen av pensjonssystemet. I en artikkel [om kjønnsforskjeller i holdninger til pensjonssystemet](#) spør Ragni Hege Kitterød, Anne Grødem og Axel West Pedersen om hvordan best forstå kjønnsforskjeller i støtten til sentrale omfordelingsmekanismer i pensjonssystemet. Er det slik at en større støtte blant kvinner enn menn om pensjonssystemets omfordelende virkninger er uttrykk for at kvinner er mer opptatt av omfordeling, eller er det like rimelig å tolke det som et uttrykk for at kvinner har en større egeninteresse av et omfordelende pensjonssystem? Kort oppsummert viser analysene at kvinner oftere mener at minstepensjonen er for lav, og at taket for opptjening er for høyt, og de er mer positive til omsorgsopptjening og nøytrale delingstall. Kjønnsforskjellene modereres imidlertid betydelig når det justeres for sosioøkonomiske og demografiske forhold, noe som vil si at de som har minst å tjene på ordningenes omfordelende virkninger også er de som minst støtter opp om disse ordningene. Resultatene gir grunn til å problematisere forskningslitteraturens funn om et moderne «kjønns-gap» i velferdspolitiske holdninger. Når spørsmålene knyttes til en konkret ordning, viser det seg at både kvinner og menn i hovedsak støtter ordninger de har fordeler av selv.



Velferdsstatsparadokset kan også belyses gjennom strukturelle faktorer som bidrar til å opprettholde vedvarende kjønnsforskjeller. I Ines Wagner og Mari Teigens artikkel om [det norske lønnsforhandlingssystemet](#) er dette et sentralt poeng. Her utforskes den kollektive lønnsfastsettingen basert på «frontfagsmodellen» ut fra et spørsmål om en ikke intendert virkning at denne modellen bidrar til å opprettholde kjønnskjevheter på arbeidsmarkedet. Hovedmåten lønn

forhandles på i Norge bidrar til en sammenpresset lønnsstruktur, som vil si at lønnsforskjellene mellom store yrkesgrupper er moderate sammenlignet med situasjonen i en rekke andre avanserte industriland. Samtidig bygger den på en innbygd kjønnsulikhet som i liten grad har vært fremme i den offentlige debatten om hvordan fremme likelønn mellom kvinner og menn. Dette kalles *Egalitarian Inequality* (Likhetsorientert ulikhet) for å sette ord på de prosessene som opprettholder kjønnsulikhet innenfor et likhetsorientert system. Basert på analyse av offentlige utredninger om likelønn og lønnsforhandlingssystemet hevdes det at det kommer til uttrykk en samtidig forpliktelse til «frontfagsmodellen» og likestilling, men at

det eksisterer et klart hierarki mellom disse. Likestillingshensyn framstår som tydelig underordnet lønnsforhandlingssystemet, det vil si at likelønn får vikeplikt. Dette gjør at refleksjoner over mulighetene for justeringer som kunne bidra til å bevare lønnsforhandlingssystemet og samtidig fremme likelønn i liten grad kommer til uttrykk.

Oppslutning om likestilling i politikk og praksis

CORE har under utvikling en egen spørreskjemaundersøkelse om likestillingsholdninger, -oppfatninger og –praksis. Den vil gå i felt utført av Kantar februar-mars 2022. Som en del av forarbeidet med utviklingen av spørreskjema har Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen gått igjennom et stort omfang av spørreundersøkelser med spørsmål om holdninger til og oppfatninger om likestilling. Analyser av disse spørsmålene er publisert i notatet [Feminisme og holdninger til likestilling – tendenser til polarisering?](#) Konkret undersøkes det om den økende likestillingsskepsisen og antifeministiske mobiliseringer som finner sted i en rekke land verden over, gjenfinnes i en økende motstand mot feminisme og likestilling i Norge. Det undersøkes om og eventuelt hvordan økende polarisering omkring feminisme og likestilling kommer til uttrykk innenfor en overordnet likestillingsvennlig norsk offentlighet ved analyse av en rekke spørsmål om holdninger til og oppfatninger om likestilling som er stilt i ulike surveyundersøkelser.

Dette notatet viser at analyser av relevante spørreundersøkelser ikke viser tegn til en økende motstand mot likestilling i form av større skepsis til likestillingsidealer, forstått som likestilte familieroller for kvinner og menn, eller mindre oppslutning om likestillingspolitikk. Notatet dokumenterer en markant økende oppslutning om likestilling blant kvinner og menn i yrkeslivet og familien, og ingen tendens til økende motstand eller skepsis til verdien av likestilling. Våre analyser viser en nær unison tilslutning til kvinners yrkesaktivitet, en sterkere oppslutning om at kvinner deltar i arbeidslivet på heltid, stadig færre mener at det først og fremst skal være mor som tar seg av omsorgen for barna og at det ikke er bare far som har ansvar for den økonomiske forsørgelsen av familien. Kvinner slutter, ikke

overraskende, i større grad opp om likestillingsidealer, forstått som likestilte familieroller, enn menn. Dette gjelder for hele den perioden som analyseres. Relativt sett har imidlertid økningen i oppslutningen om likestilte familieroller vært mer markant blant menn enn kvinner, noe som må sees i lys av at oppslutningen i utgangspunktet var lavere blant menn enn blant kvinner. Resultatene viser også at betydningen av alder og utdanning har fått redusert betydning. Redusert avstand mellom grupper i syn på likestilling tolkes som uttrykk for at likestilling er blitt en verdi som deles av de mange. Det ser altså ikke ut til at det har funnet sted økende

polarisering i syn på likestilling, selv om det fremdeles er klare forskjeller mellom grupper.

Sentralt i debatter om likestilling og kvinners rettigheter internasjonalt, og særlig i Øst- og Sør-Europa, i USA og Sør- og Mellom-Amerika står spørsmål om kvinners selvbestemmelse i spørsmål om abort. Det er derfor spesielt interessant om norske data viser svingninger over tid. Analysene viser at oppslutningen om retten til selvbestemt abort har økt sterkt over tid. Den har gått fra stor motstand til bred oppslutning. Dette mønsteret gjelder blant både menn og kvinner og i samtlige aldersgrupper. I tillegg er det interessant at forskjellen mellom kvinner og menn har snudd over tid i synet på abort. Mens menn lenge var mer positive enn kvinner til kvinners rett til selvbestemt abort, er det i dag litt flere kvinner enn menn som støtter dette alternativet.

Målt ved de spørsmålene og de analysene som er gjennomført her, må konklusjonen være relativt klar: det er ingen tendens til økende polarisering i syn på likestilling. Tvert imot er det en økende enighet om likestilling som ideal, og ingen økning i andelen som er sterkt uenige i idealer om likestilling. Denne utviklingen bør følges tett i årene som kommer. For det første kan det være at de som gir uttrykk for motstand mot likestilling er i klart mindretall, men at motstand mot likestilling er noe de føler sterkt for – og at de er aktive i mobilisering mot likestilling. For det andre kan det være at oppslutningen om likestilling er uttrykk for hva som oppfattes som «politisk korrekt», men ikke uttrykk for et sterkt engasjement for likestilling, slik det kanskje var blant mange av de som sterkest sluttet opp om likestilling for noen år



siden. For det tredje kan det ikke utelukkes at det ville finnes betydelige forskjeller mellom grupper i oppslutning om likestilling dersom andre bakgrunnsfaktorer hadde vært undersøkt enn de som har vært inkludert i analysene her, f.eks. etter politisk stemmegivning.

Flere av de eksisterende likestillingsspørsmålene vært kritisert for å være litt foreldete. Det kan dermed være at de ikke er så godt egnet til å måle motsetninger rundt spørsmål om kjønnslikestilling som det er strid om i dag, eller der hvor motstanden er særlig stor. CORE har også publisert en egen infografikk-brosjyre som presenterer hovedfunn fra undersøkelsen. I COREs likestillingssurvey som er under utarbeidelse inkluderes de beste av spørsmålene som er stilt tidligere, for å muliggjøre analyse av endring over tid. I tillegg vil det bli lagt til nye spørsmål som vil være bedre egnet til å kartlegge holdninger til likestilling og likestillingspraksis i bred forstand, samt oppslutning, motstand og eventuell polarisering rundt spørsmål om likestilling.

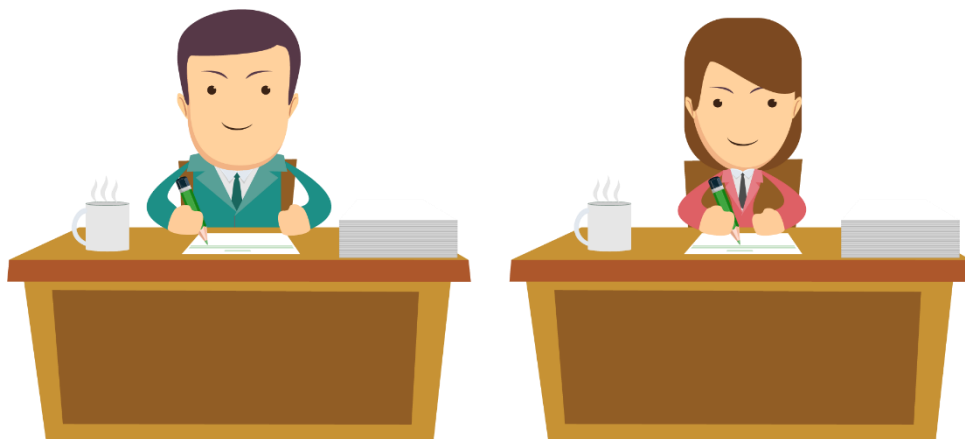
Cathrine Holst har i sammen med Silje Langvatn skrevet en artikkel om begrunnelser for [deskriptiv representasjon i internasjonale domstoler](#). De utforsker her hva som er styrker og



svakheter ved normativt å argumentere for jevn representasjon av kvinner og menn – kjønnsbalanse – i slike fora. Deres utgangspunkt er Jane Mansbridge's artikkel hvor hun argumenterer for representasjon ut fra gruppekjennetegn i politiske beslutningsfora, og Holst og Langvatn vurderer relevansen av argumentene for internasjonale domstoler. De

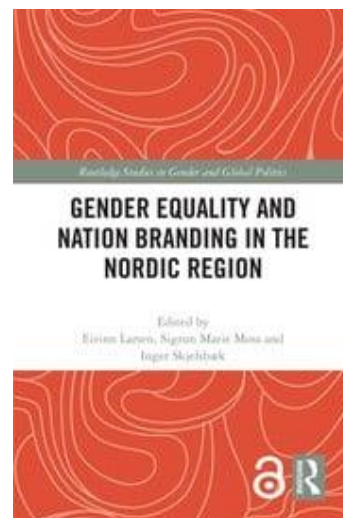
konkluderer for det første at noen av kostnadene ved deskriptiv representasjon kan bli større for internasjonale domstoler enn for nasjonalforsamlinger, men noen kan også bli mindre. Det handler om at domstoler vil bestå av færre personer og ha en annen funksjon, representasjon av ulike interesser er av mindre relevans for domstoler enn parlamenter. Samtidig er det klare fordeler som gjelder uansett om det er snakk om politiske beslutningsfora eller en domstol. I tillegg er det en rekke faktorer av relevans, som rettens ekspertise, rekrutteringsgrunnlag, størrelse, seleksjonssystem, saksområder som domstolen befatter seg med, legitimitet, kan være forhold som virker inn på vurderinger av hvorvidt det bør innføres ordninger for å fremme en jevnere representasjon av kvinner. Kunnskapen er viktig som et bidrag til en normativ refleksjon over hvilke vurderinger og hvordan som bør inngå i forbindelse med diskusjoner om regulering av kjønnsbalanse i beslutningstakende fora.

Mari Teigen har studert spredningen av ordninger for regulering av [kjønnsbalanse i bedriftsstyret](#). Den norske lovreguleringen som ble vedtatt for styrene til allmennaksjeselskap og offentlig eide selskap i 2003 og fullt iverksatt i 2008, har senere spredt seg til en rekke land i Europa. Teigen undersøker i denne artikkelen kjennetegn ved spredningsmønstrene og i hvilken grad andre land har kopiert norske reguleringer. Det er relativt stor variasjon mellom landene som har innført slike reguleringer i utformingen av disse. Mens enkelte land har innført ordninger med stor grad av fleksibilitet, har andre innført relativt strenge reguleringer av kjønnsrepresentasjon. Den norske reguleringen skiller seg først og fremst ut ved at den har knyttet tydelige og strenge sanksjoner til etterlevelse av ordningen. Det er tre punkter som kan være verdt å merke seg. For det første skiller spredningen av regulering av kjønnsbalanse i styret seg fra spredningen av annen likestillingspolitikk, hvor de nordiske landene gjerne følger hverandre. I dette tilfellet er det bare Island, som har latt seg direkte inspirere av Norge. For det andre, fant



mye av spredningen sted etter finanskrisen 2008/2009, og Norges gunstige økonomiske situasjon spilte inn som et argument for at reguleringen av kjønnsbalanse i styrer ble oppfattet som «bra for business». For det tredje, spilte antagelig norske likestillingsframskritt positivt inn, samt at reguleringen av kjønnsbalanse ble fremhevet av mektige aktører på den internasjonale arena. I tillegg er det nok et moment av at regulering av kjønnsbalanse i bedriftsstyrer er en enkel og lite kostbar ordning, med potensielt stor symbolverdi.

Cathrine Holst og Mari Teigen [analyserer](#) i et kapittel i en bok innenfor en større satsning om internasjonal «branding» av nordisk politikk, hvordan norske likestillingsframskritt behandles og inngår i norsk utenrikspolitikk. Her undersøkes det om nasjonal likestillingspolitikk inngår i anbefalingene i utenrikspolitikken, og hvorvidt norske erfaringer inngår i vurderingene av hva som fremmes. Analysen tar utgangspunkt i fire hovedtema innenfor norsk likestillingspolitikk: likestillings- og ikke-



diskrimineringslovgivning, arbeid- og familiepolitikken, likestillingsintegrering og kjønnsbalanse i beslutningstaking, og undersøker hvorvidt disse korresponderer med og/eller avviker fra likestillingspolitikk i norsk utenrikspolitikk. For det første, viser analysene at svakheter ved norsk likestillingspolitikk, samt politikk hvor norsk likestillingspolitikk er endret som følge av internasjonalt påtrykk, i liten grad fremheves utenrikspolitisk. Dette er ikke overraskende. For det andre viser analysen at det som må betegnes som vellykket likestillingspolitikk, arbeid- og familiepolitikk og kjønnsbalanse i beslutningstaking, heller ikke framheves i utenrikspolitikken. Det er overraskende. Dette reiser spørsmål om hva dette kan komme av? Utelates de norske erfaringene på grunnlag av noen vurderinger av at «våre» mer «avanserte» likestillingspolitiske utfordringer ikke oppfattes som å være relevante for «deres» mindre «avanserte» utfordringer? Selvsagt bør det ikke utelukkes at det er noen rimelige vurderinger av hva som treffer et internasjonalt publikum av ulike land, med svært ulike utfordringer, som ligger bak hvordan likestillingsperspektivet er utviklet innenfor norsk utenrikspolitikk i den perioden som er studert her. Det synes likevel å være et spørsmål om ikke den utenriksorienterte likestillingspolitikken i for liten grad treffer de ulike

landenes utfordringer – og kunne bidratt sterkere med å promotere deler av velferds- og likestillingspolitikken som har vært viktig for å fremme likestillingsutviklingen i Norge.

Framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv

CORE fremhever betydningen av forskning på framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv. Framtidens arbeidsliv kan særlig handle om hvordan teknologisk endring, og digitalisering og robotisering spesielt, endrer strukturene på arbeidsmarkedet. Samtidig handler det om hvordan det grønne skiftet på veien mot nullutslippssamfunnet vil komme til å påvirke framtidens arbeidsmarked. Dette er sentrale tema i offentlig debatt og politikkutvikling. Hvordan disse store endringsprosessene kan få ulik betydning for kvinner og menn får ofte mindre oppmerksomhet. I CORE er vi opptatt av at de tunge kjønnsdelte strukturene på arbeidsmarkedet understreker at framtidens arbeidsliv må forstås også i lys av mulige likestillingskonsekvenser.

Erling Barth og Kjersti Misje Østbakken tar i artikkelen [Fortsatt polarisering i det norske arbeidsmarkedet](#) utgangspunkt i at arbeidsmarkedene i vestlige land i økende grad har blitt polarisert over tid, i den forstand at det er blitt større avstand mellom de som har de best betalte og de dårligst betalte jobbene. Den økende polariseringen følger av at en rekke middelklasseyrker har blitt automatisert bort. Ettersom automatiseringen og digitaliseringen har fortsatt å øke, undersøker denne artikkelen om også de polariserende tendensene fortsatt pågår. Analyser av norske registerdata for perioden 2004-2018 viser en stadig økende etterspørsel i toppen av yrkesfordelingen, men ikke økt etterspørsel lengre ned i fordelingen. Oppgraderingen og økt etterspørsel i toppen av arbeidsmarkedet, fortsatt fall i etterspørselen på midten, dempes av at relative lønninger har økt på toppen og falt på bunnen. På den ene siden viser analysene for kjønn at som følge av redusert kjønnssegregering på det norske arbeidsmarkedet, så har kvinnene beveget seg oppover i lønnsfordelingen. På den annen side dominerer kvinner klart blant de med lavest lønn, yrkene på midten er klart kjønnsdelte, mens menn klart dominerer blant de som tjener mest.

Det vil framover komme flere CORE-relaterte publikasjoner om hvordan endringer i yrkesstrukturen og etterspørsel etter forskjellige oppgaver virker inn på

likestillingsutviklingen, blant annet som følge av digitalisering, automatisering, globalisering, grønn omstilling og strukturell transformasjon.

Likestilling og ulikhet i lys av Covid-19 pandemien

Hvordan korona-pandemien påvirker likestillingsutviklingen reiser forskningsspørsmål som bare er i begynnelsen av å bli utforsket, og som CORE har skarp oppmerksomhet om. Innenfor vår forskningsportefølje er det særlig konsekvenser av hjemmekontor for balansen mellom arbeidsliv og familieliv; hvordan arbeidsledighet og permitteringer traff det kjønnsdelte arbeidsmarkedet; og hvorvidt aktualiseringen av rekruttering til og arbeidsbelastning i helsesektoren har innvirkning på likestillingsutviklingen som er særlig relevant.

Store grupper på arbeidsmarkedet har nå i snart to år hatt sin arbeidshverdag på hjemmekontor. Både i Norge og internasjonalt har de negative likestillingskonsekvensene av hjemmekontor vært fremhevet. Likevel har antagelig utfordringene vært større i en rekke andre land enn Norge, hvor periodene med stengte skoler og manglende barnehagetilbud varte lenger. Hjemmekontor og hyppige karantener kan likevel ha virket negativt inn på likestillingen i familiene og i Norge, men det er heller ikke opplagt at virkningene har vært entydig negative. [Undersøkelsen som er foretatt blant jurister](#) viser for eksempel lite endring i arbeidsdelingen i familien som følge av pandemien. Kvinnene i undersøkelsen oppgir at de har mest ansvar i familien, mens under korona-pandemien økte menn sine aktiviteter hjemme noe. Likevel er hovedbildet stabilitet.

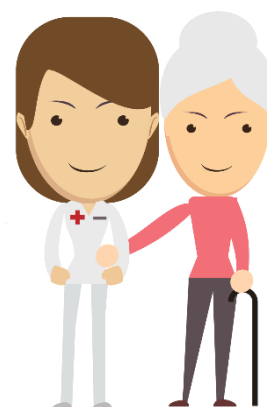


Det har internasjonalt vært stor oppmerksomhet om likestillingskonsekvenser av Covid-19 pandemien. The Global Institute for Women's Leadership ved Kings College London har publisert en rekke essays fra ulike land verden over på dette tema. I [Essays on Equality](#) fra desember 2021 har Mari Teigen skrevet om hvordan Covid-19 pandemien har kastet lys over likestillingsutfordringer i Norge. Når det gjelder arbeidsledighet og permitteringer er det noen kjønnsforskjeller. Kvinner ble noe oftere arbeidsledig innen salg og handel, og menn noe oftere innen reiseliv, transport og bygg og anlegg. Det er likevel samlet knapt kjønnsforskjeller



i andelene som ble arbeidsledige, dette henger sammen med at de bransjene som ble særlig hardt rammet også var blant de mest kjønnsbalanserte i et ellers svært kjønnsdelt arbeidsliv. Helsesektoren på den annen side, ble satt under kraftig press under pandemien. Det meldes blant annet om omfattende brudd på arbeidsmiljøloven i helsesektoren under pandemien.

Arbeidstakere i helsesektoren opplevde stor grad av anerkjennelse for deres innsats under pandemien. De to lønnsoppgjørene som har vært gjennomført siden mars 2020, viser imidlertid ikke at pandemien har ført til en hevet status for yrkene i helsesektoren i form av økte lønninger. Dette uttrykkes ved økende spenninger rundt det norske lønnsforhandlingssystemet, og dets vektlegging av frontfagsmodellen, som vil si at det er konkurranseutsatt industri som forhandler først og legger føringer for lønnsutviklingen i andre deler av arbeidslivet. Mulige negative likestillingsvirkninger av lønnsforhandlingssystemet, som også Covid-19 pandemien bidrar til å kaste lys over, er også en sentral problematikk i en CORE-publikasjon fra 2021 av [Wagner og Teigen](#).



Det omfattende deltidsarbeidet er også en problematikk som Covid-19 pandemien har bidratt til å kaste lys over. Deltid er mer utbredt blant kvinner enn menn, noe som henger tett sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor deltid er særlig utbredt i helsesektoren og i hotell og restaurant. Forskning har vist at for helsesektoren skapte små stillingsbrøker og omfattende arbeid på tvers av avdelinger og institusjoner særlige utfordringer under pandemien.

Essayet om likestillingskonsekvenser av koronapandemien skraper bare på overflaten av kunnskapsbehov om korona-pandemien, og det vil bli arbeidet videre med disse spørsmålene blant CORE-forskere i 2022 og videre. Et særlig interessant spørsmål er om trekk ved likestillingsutviklingen i seg selv kan ha fungert som et bolverk mot de mest negative virkninger av koronapandemien.

COREs aktiviteter 2021

Kjønn og lønn - Equality check

I samarbeid med Equality Check ble webinaret *Kjønn og lønn: Hvorfor er det fortsatt et lønnsgap, og er det noe vi kan gjøre med det?* arrangert 2. mars. På webinaret var sentrale spørsmål: Hvorfor blir kvinner fremdeles betalt mindre for å gjøre samme jobb som en mann? Er det slik at kvinner velger annerledes eller er mindre ambisiøse? Er lønn og karriere like viktig for kvinner som for menn? Hvorfor ender kvinner oftere i lavtlønnede yrker og i støttefunksjoner når mannlige kolleger klatrer seg oppover lønns- og karrierestigen? Og hvordan skal vi forhandle lønna?

For å få svar på dette og mer intervjuet Isabelle Ringnes fra Equality Check CORE-forskerne Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakken om hvorfor lønnsforskjellene mellom menn og kvinner oppstår og vedvarer.

Med i samtalen var også Nordeas sjefanalytiker innen bærekraft, Thina Saltvedt, som delte sine tips og erfaringer til hvordan man best kan forhandle lønnen sin.

Lenke, arrangement: [Kjønn og lønn - CORE – Senter for likestillingsforskning \(samfunnsforskning.no\)](https://www.samfunnsforskning.no)



#metoo 4. november

Torsdag 4. november inviterte CORE i samarbeid med tidligere medlemmer av Likestillingsutvalget til paneldebatt med tematikken *Frihet fra seksuell trakassering – Hva er gjort før og etter #metoo?*. For ti år siden foreslo det regjeringsoppnevnte Likestillingsutvalget å styrke vernet mot seksuell trakassering. Utvalget mente blant annet at forebygging av trakassering burde bli en lovfestet aktivitetsplikt. De anbefalte også at

trakasseringssaker bør behandles av likestillingsombud og -nemnd – det burde ikke være nødvendig å gå veien om domstolene. Forslagene fikk lite politisk oppmerksomhet og ble lagt i skuffen.

I 2017 kom imidlertid #metoo-bevegelsen til Norge også. Bevegelsen førte til en massiv synliggjøring av seksuell trakassering som frihetskrenkelse og samfunnsproblem. Men hva har egentlig blitt gjort på dette feltet før og etter #metoo? Og bør vi endre hvordan vi tenker rundt disse spørsmålene?



I panelet satt Vibeke Blaker Strand (forskningsdekan og professor ved det juridiske fakultet), Hannah Helseth (forsker ved Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)), Claus Jervell (faglig sekretær i Fellesforbundet) og skuespiller Iselin Shumba. Ordstyrer var Helga Eggebø fra Nordlandsforskning, og leder for CORE, Mari Teigen, ønsket velkommen. Etter en redegjørelse om tematikken fra paneldeltakerne ble det åpnet for spørsmål fra publikum.

Lenke, nyhetssak: <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/seksuell-trakassering-%E2%80%93-hva-har-metoo-endret.html>

Arendalsuka – DN-TV

Som del av Arendalsuka arrangerte CORE debatten *Lønnsomt eller brynsomt mangfold*: «Alle» er enige om at vi trenger etnisk mangfold i næringslivet – men hva betyr det i praksis? Blir det mer lønnsomt og innovasjon **med** økt mangfold? Hvilke utfordringer kan oppstå? Hva skjer i praksis når en mer mangfoldig gruppe av arbeidstakere inntar tidligere kritthvite bransjer? I programmet deltok kultur- og likestillingsminister Abid Raja i samtale med næringslivstoppene Patrick Sandahl fra Investinor og Sverre Tyrhaug fra advokatfirmaet Thommessen. Sandahl har banet vei som en av de første med mørk hud i norsk finansbransje. Tyrhaug har satt et mål for Thommessen om å doble antall medarbeidere med flerkulturell bakgrunn innen 2022. De møtte CORE-forskerne Julia Orupabo og Marjan Nadim, som har forsket på sammenhengen mellom mangfold og lønnsomt, og på dynamikkene som oppstår når høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn får jobber på toppen av det norske arbeidsmarkedet. Ordstyrer var Isabelle Ringnes fra Equality Check.



Lenke, video: <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/se-video-lonnsomt-eller-brynsomt-mangfold.html>

Podcast – Reasons to be cheerful

Mari Teigen ble invitert som nordisk ekspert på likestilling til den britiske podcasten *Reasons to be cheerful*. Tema var nordisk likestilling, som en del av en serie podcaster om progressiv politikk og hvordan den kan bidra til framgang, som f.eks. hvorfor de nordiske landene har kommet lenger i likestillingsutviklingen enn de fleste andre land. Spørsmålene handlet om hva det er ved kultur, samfunn og politikk i Norden som har fremmet likestillingsutviklingen – og er det noe for Storbritannia å lære av Norden.

Tanken bak den muntre tittelen på podcasten «Reasons to be cheerful» er å kaste et blikk på tiden vi lever i med ambisjon om å finne ut om og hvordan det er mulig å skape en bedre

framtid. Podcasten ledes av Ed Miliband, som er medlem av parlamentet i Storbritannia, og tidligere leder for det britiske arbeiderpartiet og Geoff Lloyd, som har bred erfaring fra radio, blant annet flere av BBCs kanaler. I tillegg til Mari Teigen deltok også Kristín Ástgeirsdóttir, som tidligere har vært parlamentsmedlem i det islandske Alltinget og medlem av den islandske rødstrømpebevegelsen. Alison Parken, som er foreleser ved Cardiff University Business School i Wales og uavhengig konsulent, var også med.

Lenker:

- <https://podfollow.com/1287081706/episode/7b2889a5f16852b3e61f067b2f356a4a7d46b163/view>
- <https://www.cheerfulpodcast.com/about>

Harvard Business Review: How Iceland is Closing the Gender Pay Gap

8. januar publiserte Harvard Business Review en kronikk av CORE-forsker, Ines Wagner.

Islands likelønnsstandard er fortsatt relativt nylig etablert, men det er allerede tegn til at det å stille krav til virksomheter om å vise hvordan deres ansatte belønnes kan vise seg å få positive konsekvenser for likelønn. I hvert fall langt mer effektivt enn alternative tiltak som har vært forsøkt andre steder. Den islandske likelønnsstandard ble innført i 2018, og gikk ut på at virksomheter med mer enn 25 ansatte må kunne fremvise at de lønner menn og kvinner likt i samme stilling. De som kan vise dette, mottar en sertifisering. Fra 2020 ble slik sertifisering et krav og de virksomhetene som ikke oppnår sertifisering blir ilagt dagbøter. Det ser ut til at den arbeidsbyrden som likelønnsstandard innebærer utgjør et oppstartsproblem, og i liten grad kan regnes som en langtidskonsekvens. Den islandske likelønnsstandard har bidratt til å stimulere nye diskusjoner både innenfor virksomheter og på samfunnsnivå, om hvordan jobber verdsettes, basert på hvilke kriterier, og om hvorvidt disse kriteriene er relevante i dagens samfunn og i dagens arbeidsmarked.

Lenke: <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>



Kommunikasjon og forskningsformidling

En sentral målsetning for CORE er å formidle og kommunisere vår forskning på en god måte. Gjennom aktiv deltakelse i den offentlige likestillingsdebatten ønsker CORE å bidra til en kunnskapsbasert kommunikasjon om likestillingsspørsmål. Forskningsformidlingen skjer via senterets egne kanaler, på sosiale medier og nettsider, hvor senterets prosjektrådgiver har et særlig ansvar i nært samarbeid med ISFs kommunikasjonsavdelingen, som følger COREs forskning og aktiviteter tett. I 2021 har kommunikasjonsarbeidet til CORE sentrert rundt innholdsproduksjon gjennom formidlingsmateriell, nyhetssaker og deltakelse på sosiale medier.

Nyhetssaker

Gjennom nyhetssaker på egne nettsider og videre deling gjennom sosiale medier, synliggjør CORE sin likestillingsforskning.

Nyhetssakene sentrerer seg rundt aktiviteter CORE gjør gjennom året, samt ny forskning som publiseres ved Instituttet.

COREs nyhetssaker legges ut løpende her:

<http://www.samfunnsforskning.no/core/>

Og en samlet oversikt over nyhetssaker som omhandler kjønnsbalanse i academia samles i tillegg her: <http://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/>



Formidlingsmateriell

CORE ønsker å gjøre forskningen vår tilgjengelig gjennom enklere fremstillinger av likestillingsforskning. I 2021 har vi utarbeidet følgende formidlingsmateriell:

- [5 fakta om likestillingen i Norge](#)
- [Holdninger til likestilling blant barn av innvandrere i Norge](#)
- [Feminisme og holdninger til likestilling – tendenser til polarisering?](#)
- [Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister](#)
- [Akademisk rekruttering – Omfatter kvalitet også mangfold?](#)



Academic hiring in Norway



Does
excellence



include
diversity?

Source: Julia Orupabo og Marte Mangset: "Promoting Diversity by: Striving for Excellence: Opening the 'Blind Box' of Academic Hiring." *Sociology* (July 2021).



Vi har i tillegg oversatt en del av formidlingsmateriellet som tidligere kun har foreligget på norsk for å nå ut til et bredere publikum. I 2021 har vi publisert følgende formidlingsmateriell på engelsk:

Fra 2021:

- [5 Facts about Gender Equality in Norway](#)
- [Feminism and attitudes to equality – tendencies towards polarization?](#)
- [Academic hiring in Norway: Does excellence include diversity?](#)

Utvalgte medieoppslag

Finland har færre likestillingstiltak i akademia enn Norge og Sverige

I samarbeid med Ida Drange, Charlotte Silander fra Sverige og Maria Pietilä fra Finland, publiserte Liza Reisel en studie som viser at finske universiteter har færre tiltak for kjønnsbalanse i akademia, men like høy andel kvinnelige professorer som Sverige og Norge. Dette skrev Kilden kjønnsforskning om i denne saken fra 19.01.2021.



Hva må til for at norske kvinner skal føde flere barn?

Siden 2010 har fødselstallene gått nedover, og norske kvinner får færre barn. Tross gode velferdsordninger er det ingen tendenser til at trenden skal snu. Mari Teigen besøkte NRKs Nyhetsmorgen for å snakke om tematikken, og hva som kan ligge bak denne nedgangen. 16.02.2021.



Innlegg: Jobbveksten har vært størst mot toppen av lønnsstigen

Erling Barth og Kjersti Misje Østbakken skrev et innlegg på DN.no. Her presenterer de nye funn om veksten i andelen sysselsatte i Norge, og trekker også inn at kvinner som gruppe har forbedret sin posisjon på arbeidsmarkedet i perioden 2004–2018. 04.05.2021.



Ønsker mangfold, men velger eksellense



Likestilling og mangfold må integreres i de faser av ansettelsen som faktisk teller for utfallet av ansettelsen, skriver Julia Orupabo, forsker ved Institutt for samfunnsforskning og medlem i Kifakomiteen. (Illustrasjonsbilde: Stockphoto)

INSIDER

Ønsker mangfold, men velger eksellense

Julia Orupabo skrev i september en kronikk om hvordan man ønsker mangfold, men velger eksellense i ansettelsesprosesser for akademiske toppstillinger. Studien kronikken viser til peker på at det er i de første fasene i ansettelsesprosessen hvor det tas hensyn til likestilling og mangfold, men at dette er svært begrenset i de neste fasene.

Kronikken ble publisert på Kifinfo.no.16.09.2021.

Pupp eller jobb, om foreldrepermisjonen

I podcasten Rørsla var Mari Teigen invitert til å snakke om foreldrepermisjonsordningen. Vi møter Rebekka som må ta ulønnet permisjon for å kunne amme datteren, fordi jobben hun har krever turnusjobbing som ikke er forenelig med å kunne få ammefri.



ULØNNET: For at Rebekka Kronstad Hær iken skal kunne amme datteren Sarah, må hun ta ulønnet permis... Vis bildetekst

Likestilling:

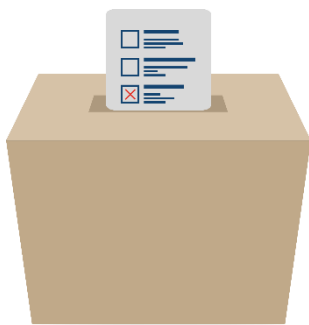
Rebekka (33) må ta ulønnet permisjon for å kunne amme datteren

Cathrine Kahrs

cathrine@kornediano

Publisert: 10.10.2021 09:31

Kvinderne kom i byrådene, fordi de kunne 'styre hjemmene'



I november besøkte Signe Bock Seggaard P1 Morgen i Danmarks Radio, for å snakke om kvinner i politikken i Danmark.

Alle publikasjoner

- Arnesen, T. M., Bjørnbæk, M., Brekke, J. P., Duahle, H., Elgersma, I. H., Eide, H. N., ... & Vinjerui, K. H. (2021). Covid-19 blant innvandrere i Norge, vurdering av tiltak og erfaringer fra felt, delrapport 1. Folkehelseinstituttet
- Barth, E., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2021). The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data. *European Economic Review*, 134, <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2021.103713>
- Barth, E., Moene, K. O. (Kalle), & Pedersen, A. W. (2021) Rising Inequality in the Egalitarian Nordics. I G. Fischer & R. Strauss (Red.), *Europe's Income, Wealth, Consumption, and Inequality* (kap. 6). Oxford University Press.
- Barth, E., & Østbakken, K. M. (2021). Fortsatt polarisering i det norske arbeidsmarkedet?. Søkelys på arbeidslivet, 38(1), 23-40. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-01-02>
- Bergh, J., & Karlsen, R. (2021). Norway: Political Developments and Data in 2020. *European Journal of Political Research Political Data Yearbook*, 60(1), 295-302. DOI: [10.1111/2047-8852.12325](https://doi.org/10.1111/2047-8852.12325)
- Brekke, J. P., Paasche, E., Espegren, A., & Sandvik, K. B. (2021). Selection Criteria in Refugee Resettlement. Balancing vulnerability and future integration in eight resettlement countries. Rapport–Institutt for samfunnsforskning.
- Brekke, J. P. (2021). Informing hard-to-reach immigrant groups about COVID-19—Reaching the Somali population in Oslo. *Journal of Refugee Studies*. DOI: [10.1093/jrs/feab053](https://doi.org/10.1093/jrs/feab053)
- Ellingsæter, A. L., & Kitterød, R. H. (2021). Den «uferdige» revolusjonen: Hva betyr utdanning for fedres familiarbeid?. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 27-50. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-02>
- Ellingsæter, A. L., Kitterød, R. H., & Hansen, M. N. (2021). How does parental time relate to social class in a Nordic welfare state? *Acta Sociologica*. <https://doi.org/10.1177/00016993211052079>
- Giani, M., Hope, D., & Skorge, Ø. (2021). Household education gaps and gender role attitudes. *Political Science Research and Methods*, 1-8. doi: [10.1017/psrm.2021.16](https://doi.org/10.1017/psrm.2021.16)
- Grødem, A. S. (2021). Vinneren tar alt? Fordelingsvirkninger av det nye norske pensjonssystemet. Søkelys på arbeidslivet, 38(2), 99-114. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-02>
- Grødem, A. S., & Kitterød, R. H. (2021). Retirement anticipation-gendered patterns in a gender-equal society? a study of senior workers in Norway. *Journal of Women & Aging*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/08952841.2021.1944753>
- Grødem, A., & Kitterød, R. (2021). Older workers imagining retirement: The collapse of agency, or freedom at last? *Ageing and Society*, 1-19. doi:[10.1017/S0144686X20002044](https://doi.org/10.1017/S0144686X20002044)
- Halrynjo, S., & Blair-Loy, M. (2021). Women's Underrepresentation in Corporate Power in Norway and US: Beyond In-group Favoritism. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(S7). <https://doi.org/10.18291/njwls.128592>

- Halrynjo, S., Jørgensen, R. E., & Høie Vadla, I. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. (Rapport 2021:4) Institutt for samfunnsforskning.
<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2760278>
- Holst, C., & Teigen, M. (2021). Silenced at the border: Norwegian gender-equality policies in national branding. In *Gender Equality and Nation Branding in the Nordic Region* (pp. 153-172). Routledge.
- Holst, C., & Langvatn, S. A. (2021). Descriptive representation of women in international courts. *Journal of Social Philosophy*. <https://doi.org/10.1111/josp.12445>
- Kitterød, R. H., Grødem, A. S., & Pedersen, A. W. (2021). Kjønnsgap i holdninger til pensjonssystemet–verdikamp eller økonomisk egeninteresse?. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(3), 1-16. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-03-02>
- Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2021). Feminisme og holdninger til likestilling–tendenser til polarisering?. Institutt for samfunnsforskning.
<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2756827>
- Midtbøen, A. H., & Nadim, M. (2022). Navigating to the Top in an Egalitarian Welfare State: Institutional Opportunity Structures of Second-generation Social Mobility. *International Migration Review*, 56(1), 97–122. <https://doi.org/10.1177/01979183211014829>
- Mustosmäki, A., Reisel, L., Sihto, T., & Teigen, M. (2021). Gendered labor market (dis) advantages in Nordic welfare States: Introduction to the theme of the special issue. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(S7). <https://doi.org/10.18291/njwls.129190>
- Myklebust, R. B., Seehuus, S. M. J., & Strømme, T. B. (2021) Betydningen av kjønn og skoleprestasjoner for utdannings- og arbeidsmarkedsutfall. I R. J. Krumsvik (Red.) *Hva vet vi om skoleprestasjoner: Ulike perspektiver på skolegang og skoleprestasjoner* (s. 229- 246). Fagbokforlaget
- Orupabo, J. (2022). Enacting efficient care within a context of rationalisation. *The Sociological Review*, 70(1), 57–73. <https://doi.org/10.1177/00380261211052390>
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2021). Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring. *Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Orupabo, J. (2021). Hverdagsmotstand: den skjulte kampen om anerkjennelse. I J. Ljunggren & M. N. Hansen (Red.), *Arbeiderklassen* (s. 257–271). Cappelen Damm Akademisk. ISSN 9788202646240.
- Orupabo, J. (2021). Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116-120. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-10>
- Saglie, J., Bergh, J., Gitlesen, J. P. & Rommetvedt, H. (2021). Hva skjedde ved valget? Nasjonale trender og lokale variasjoner. I J. Saglie, S. B. Seggaard & D. A. Christensen (Red.), *Lokalvalget 2019 Nye kommuner – nye valg?* (Kap. 2, s. 27–61). Cappelen Damm Akademisk
- Schöne, P., & Strøm, M. (2021). International labor market competition and wives’ labor supply responses. *Labour Economics*, 70, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101983>
- Seehuus, S. (2021). Gender differences and similarities in work preferences: Results from a factorial survey experiment. *Acta Sociologica*, <https://doi.org/10.1177%2F00016993211060241>

- Segaard, S. B. & Rommetvedt, H. (2021). Hvem skal bestemme for oss? I J. Saglie, S.B Segaard & D.A. Christensen (Red.) Lokalvalget 2019: Nye kommuner - nye valg? (s. 171-200) Cappelen Damm Akademisk.
- Skorge, Ø.S. (2021), Mobilizing the Underrepresented: Electoral Systems and Gender Inequality in Political Participation. *American Journal of Political Science*.
<https://doi.org/10.1111/ajps.12654>
- Skorge, Ø. S., & Rasmussen, M. B. (2021). Volte-Face on the Welfare State: Social Partners, Knowledge Economies, and the Expansion of Work-Family Policies. *Politics & Society*.
<https://doi.org/10.1177/00323292211014371>
- Teigen, M. (2021). The making and circulation of corporate quotas. I H. Byrkjeflot, L. Mjøset, M. Mordhorst, K. Petersen (Red.) *The Making and Circulation of Nordic Models, Ideas and Images* (s. 192-208). Routledge.
- Wagner, I., & Teigen, M. (2021). Egalitarian inequality: Gender equality and pattern bargaining. *Gender, Work & Organization*, 1– 16. <https://doi.org/10.1111/gwao.12774>
- Wagner, I., & Teigen, M. (2022). The Gendered Nature of Pattern Bargaining: Leeway for Change?. I A. Elomäki, J. Kantola and P. Koskinen Sandberg (Red.) *Social Partners and Gender Equality* (s. 29-47). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81178-5_2
- Wagner, I & Teigen, M. (2021) *The Gendered Nature of Pattern Bargaining*. I A. Elomäki, J. Kantola & P. Koskinen Sandberg (Red.) *Social Partners, Power and (In)Equality in Europe – Gendered Corporatism in Times of Neoliberalization*. Palgrave Macmillan
- Windwehr, J., Duvander, A. Z., Ellingsæter, A. L., Eydal, G. B., Humer, Ž., & Nakazato, H. (2021). The Nordic Model of Father Quotas in Leave Policies: A Case of Policy Transfer?. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*.. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa041>
- Østbakken, K. M., & Frisell, M. M. (2021). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – hvilken rolle spiller bedriften?. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 45(1), 21-38.
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2021-01-03>

Alle medieoppslag tilknyttet CORE

Januar

- 15 år med kvotering av kvinner til styrene, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 08.01.2021.
- [How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap](#), Harvard Business Review. I. Wagner (forfatter), 08.01.2021.
- [Finland har færre likestillingstiltak i akademia enn Norge og Sverige](#), Kilden. L. Reisel, 19.01.2021.
- [Finland har færre likestillingstiltak i akademia enn Norge og Sverige](#), Kifinfo.no. L. Reisel, 21.01.2021.
- [Kjønnsforskning hjelper oss å forstå samfunnet vi lever i](#), Kilden. M. Teigen (forfatter), 26.01.2021.
- [En liten gruppe lavt utdannede menn dominerer opphetede nettdebatter: – Et tøft debattklima](#), Aftenposten. M. Nadim, 27.01.21.
- [Hvem er deltakerne i harde nettdebatter?](#), Samfunnsforskning.no. M. Nadim, 27.01.21.
- [Vi har forsket på deltagerne i harde nettdebatter. De har én ting felles.](#), Aftenposten. M. Nadim (medforfatter), 27.01.21.
- [Arbeidslinja for bestemødre?](#), Velferd (kronikk). A. S. Grødem, 28.01.2021.
- [Rørlegger kan bli det nye kvinneyrket](#), VVS Aktuelt. L. Reisel, 29.01.2021.
- [KRONIKK: Rørlegger kan bli det nye kvinneyrket](#), Eikernytt. L. Reisel, 31.01.2021.

Februar

- Intervju med P3 til podcasten *Pålogga* om netthets og hatytringer i et kjønnsperspektiv. M. Nadim, Februar 2021
- Intervju med VG om netthets mot kvinner. M. Nadim, Februar 2021.
- [Kjønnsforskning hjelper oss å forstå samfunnet vi lever i](#), Samfunnsforskning.no. M. Teigen (forfatter), 02.02.2021.
- [Åsgeir er for tiden Norges eneste mannlige jordmorstudent](#), NRK Innlandet. S. Seehuus, 02.02.2021.
- [Må årets nyttårsbarn jobbe til de er 90?](#), Dagens perspektiv. A. S. Grødem, 04.02.21.
- [Er norsk akademia egentlig så mangfoldig?](#), Khrono.no (Kronikk). I. Drange (forfatter), J. Orupabo (forfatter), 05.02.2021
- [Fedre bruker mer tid på husarbeid og barnepass](#), Dagen Pluss. A. L. Ellingsæter og R. H. Kitterød, 08.02.21.
- [Fedre bruker nesten en time mer hver dag på husarbeid og barnepass enn de gjorde i 1980](#), Forskeronen (også publisert på Forskning.no). A. L. Ellingsæter og R. H. Kitterød, 08.02.21.
- [Fedre bruker mer tid på husarbeid og barnepass](#), Dagen. A. L. Ellingsæter og R. H. Kitterød, 09.02.21.
- [Sofie flyttet fra alt hun kjente i byen til bygda: - Det er veldig deilig å jobbe bare med menn](#), Smaalenenes Avis Pluss. M. Teigen, 12.02.2021.
- Finnes ingen enkle svar, Smaalenenes Avis. M. Teigen, 13.02.2021.
- [Ett kjønnspoeng på psykologi ga studieplass til 17 menn](#), Kifinfo.no. M. Teigen og L. Reisel, 15.02.2021.
- [Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker - nå vil Mimmi Kvisvik med LO på et kvinneløft](#), Fontene. K. M. Østbakken, 16.02.2021.
- - [Vi rekrutterer ei einsarta gruppe internasjonale forskarar](#), Kifinfo.no. J. Orupabo, 17.02.2021.

- [Ett kjønnspoeng på psykologi ga studieplass til 17 menn](#), Kilden. M. Teigen og L. Reisel, 18.02.2021.
- [Kjønnspoeng skjøv ut 17 kvinner fra psykologi](#), Khrono. M. Teigen, 18.02.2021.
- Lav andel kvinnelige professorer: Er diskriminering forklaringen?, Aftenposten. H. Finseraas (forfatter) og A. H. Midtbøen (forfatter), 18.02.2021.
- [Trebarnsmødre i full jobb skal få Norge gjennom eldrebølgen. Eller?](#), Harvest. S. Cools, 18.02.21.
- [Oslo kommune ønsker flere jenter i byggebransjen](#), Utdanningsnytt. L. Reisel, 19.02.2021.
- [Sylvi Listhaugs enorme utfordring: Her er velgerne som forsvant i Frp-kollapsen](#), Aftenposten. J. Bergh, 19.02.2021
- [De kan nekte meg å gå på polet i nabokommunen, men de får ikke lov til å mene om livmoren min](#), Aftenposten. A. L. Ellingsæter, 20.02.21.
- Listhaugs enorme utfordring, Aftenposten. J. Bergh, 20.02.2021.
- Den Norske Livmor, Aftenposten. A. L. Ellingsæter, 21.02.21.
- [«Rase», «hvithet» og «strukturell rasisme». Hvor nyttige er begrepene fra USA?](#), Aftenposten. J. Orupabo, 22.02.2021.
- Hvor nyttige er begrepene fra USA?, Aftenposten. J. Orupabo, 23.02.2021.
- [Livmor, regjeringen og flere barn](#), Stavanger Aftenblad. S. Cools og M. Strøm, 24.02.21.
- Livmor, regjeringen, barn, Stavanger Aftenblad. S. Cools og M. Strøm, 25.02.21.
- [Lever du med en «mannebaby»?](#) , Dagbladet Pluss. R. H. Kitterød, 28.02.21.

Mars

- [Kjønn og lønn: Barn utgjør forskjellen](#), Parat. S. Halrynjo og K. M. Østbakken, 02.03.21.
- Slik kan kvinner oppnå høyere lønn, Dagens Perspektiv. S. Halrynjo og K. M. Østbakken, 05.03.2021.
- [Virkelighetens «Exit»-kvinner forteller](#), VG Pluss. S. Halrynjo, 06.03.21.
- [Innlegg: Nå er det guttas tur](#), DN.no. M. Teigen, 07.03.2021.
- Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad, Nynorsk Pressekontor. M. Teigen, 07.03.2021.
- Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked, NTBtekst. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Nyss. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), ABC Nyheter. 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Ringeriksavisa. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Stavanger Aftenblad. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Forskning.no. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Byggeindustrien. M. Teigen, 07.03.2021.
- [Kvinnedagen markeres med faget i front, Norsk Sykepleierforbund](#). M. Teigen, 07.03.2021.
- [Mannsdominert yrke - Jeg skulle bli frisør, men endte som blikkenslager.](#), KK.no. L. Reisel, 07.03.2021.
- [Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Fjordabladet Pluss. M. Teigen, 07.03.2021.
- [5 fakta om likestillingen i Norge](#), Samfunnsforskning.no. M. Teigen, 08.03.2021.

- [EU-landene er 60 år unna total likestilling](#), Aftenposten. M. Teigen, 08.03.2021.
- - Flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked, Sunnmørsposten. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Fortsatt skjevt i toppen – når står de siste mannsbastionene for fall?](#), E24+. S. Halrynjo, 08.03.21.
- [Hjemmekontor: Dette skiller kvinner og menn](#), VG Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- Kampen i heimen, Klassekampen. M. Teigen, 08.03.2021.
- Kvinnedagen: - Pandemien har kastet lys på kjønnsdelt arbeidsmarked, Fanaposten Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Aura Avis Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Lindesnes Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Framtida. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Bømlønytt. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Vikebladet Vestposten Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Vest-Telemark Blad. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnedagen 2021: - Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Firda Tiend. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Kvinnekamp i pandemiens år](#), Samfunnsviterne. K. M. Østbakken, 08.03.2021.
- [Mener pandemien har kastet flomlys på likestillingsutfordringer: - Grunn til å være bekymret](#), Moss Avis Pluss. M. Teigen, 08.03.2021.
- Nå er det guttas tur!, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Nå er det damenes tur!](#), Bygdebladet. M. Teigen, 08.03.2021.
- - [Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad](#), Nett.no. M. Teigen, 08.03.2021.
- - [Pandemien har kastet flomlys på kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Nordre Aker Budstikke. M. Teigen, 08.03.2021.
- Pandemien har forsterket kjønnsrollene, Østlendingen. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Tjener kvinner mindre enn menn blant norske utviklere?](#), Kode24. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Unios 8.mars-frokostseminar: Flomlyset fra pandemien bør gi resultater](#), Unio. M. Teigen, 08.03.2021.
- [Asheim ønsker ikke felles metoo-nemnd](#), Khrono.no. C. Holst, 09.03.21.
- Pandemien har kasta flaumlys på kjønnsdelt arbeidsmarknad, Hordaland. M. Teigen, 09.03.2021.
- De som ikke stemmer, Vårt land. J. Bergh, 10.03.2021
- [Hjemmesitterne - en utfordring for demokratiet](#), Vårt land. J. Bergh, 10.03.2021
- «EXIT»-KVINNENS VIRKELIGE HEVN, VG. S. Halrynjo, 13.03.21.
- [Kjønnsforskningen har endret vår forståelse av krig og fred](#), Kilden. M. Teigen, 18.03.2021.
- Økt kvinneandel blant gründere med høyere utdanning: – Jeg fikk tilbud om å ta ett års permisjon, men tenkte at hvis jeg skal satse alt så skal jeg satse for fullt, Dagens Næringsliv. M. Strøm, 22.03.2021.
- [Innlegg: Ja, nå er det guttas tur - og likestillingen må starte i skolen](#), DN.no. M. Teigen, 23.03.2021.
- Ja, nå er det guttas tur, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 24.03.2021.
- [Han vurderte null, hun ville ha tre, nå har de fire barn](#), Nordlys Pluss. M. Strøm, 28.03.2021.
- Knepen hjemmeseier, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 31.03.21.

April

- [Vi får færre og færre barn i Oslo. Dette er grunnene, Avisa Oslo. M. Strøm, 04.04.2021.](#)
- Når Norge åpnes opp igjen, VG. M. Teigen, 10.04.2021.
- [7 eksperter: Slik blir Norge etter gjenåpningen](#), VG Pluss. M. Teigen, 10.04.2021.
- Syv eksperter: NORGE ETTER CORONA DETTE VIL SKJE NÅR LANDET VÅRT GJENÅPNES, VG. M. Teigen, 10.04.2021.
- - [Jurister har ganske like ønsker for karrieren, men flere menn enn kvinner havner i toppstillinger](#), Juristkontakt. S. Halrynjo, 16.04.21.
- Mer likestilt, men fortsatt tydelige kjønnsroller • Leif Martin Kirknes., Nettverk. L. Reisel og J. Orupabo, 20.04.2021.
- [Mangel på ressurser til likestilling](#), NTB Info. M. Teigen, 26.04.2021.
- [Arbeidet med likestilling mangler ressurser](#), Kifinfo. M. Teigen, 28.04.2021.
- [Færre menn vil ha barn: - For meg har det aldri vært et vanskelig valg](#), VG pluss. S. Cools og M. Strøm, 29.04.21.
- [Likestilling og mangfold - fra visjon til praksis](#), iNNOMAG. M. Teigen, 29.04.2021.
- [Sjekk tallene: Så mye tjente juristene i 2020](#), Juristkontakt. S. Halrynjo, 29.04.21.
- Barn, nei takk!, VG. S. Cools og M. Strøm, 30.04.21.
- - Hvis alle synes at yrkesfag er så dritbra, hvorfor sender de ikke ungene sine dit da?, Morgenbladet. J. Orupabo, 30.04.2021.

Mai

- [Innlegg: Jobbveksten har vært størst mot toppen av lønnsstigen](#), DN.no. E. Barth og K. M. Østbakken, 04.05.2021.
- Størst jobbvekst mot toppen av lønnsstigen, Dagens Næringsliv. E. Barth og K. M. Østbakken, 05.05.2021.
- [Barn av innvandrere er positive til likestilling i familien](#), Forskersonen. R. H. Kitterød og M. Nadim, 09.05.21.
- Barn av innvandrere er positive til likestilling i familien, Utrop. R. H. Kitterød og M. Nadim, 10.05.21.
- [Barn av innvandrere er positive til likestilling i familien](#), Samfunnsforskning.no. R. H. Kitterød og M. Nadim, 10.05.21.
- [Barn av innvandrere er positive til likestilling i familien](#), Utrop.no. R. H. Kitterød og M. Nadim, 10.05.21.
- Likestillingen flytter inn i silo, Morgenbladet. M. Teigen, 14.05.2021.
- [Ungdommene ville vite: Hvordan er det å jobbe som mannlig sykepleier?](#), Sykepleien. R. B. Myklebust, 23.05.21.
- [Å bli pensjonist: frihetens vinder eller skyggenes dal?](#), Dagens perspektiv. A. S. Grødem, 26.05.21.
- [Å bli pensjonist: frihetens vinder eller skyggenes dal?](#), Velferd. A. S. Grødem, 26.05.21.
- [Økende motstand mot feminisme og likestilling i det norske samfunnet?](#) Samfunnsforskning.no. I. Skinlo (forfatter), 31.05.2021

Juni

- Nora har rett - og Nora tar feil, KulturPlot. M. Teigen, 10.06.2021.
- [Forsker: Positivt at likestilling heves til bedriftsnivå](#), FinansWatch. K. M. Østbakken, 21.06.2021.
- [Kjønnsforskjeller i juristbransjen](#), Dagens perspektiv. S. Halrynjo, 21.06.21.

- [Ny rapport: Store kjønnsforskjeller blant jurister](#), Samfunnsforskning.no. S. Halrynjo, I. H. Vadla og R. E. Jørgensen, 21.06.2021.
- [Undersøkelse: Kjønnsforskjeller i lønn øker når jurister får barn](#), Juristkontakt. S. Halrynjo, 21.06.21.
- [Fra skoletaper til arbeidskar](#), Kilden. J. Orupabo, 22.06.2021.
- Juristmødre taper lønnskampen, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 22.06.21.
- [Jurister jobber mer enn før - over 40 timer i snitt pr uke](#), Rett24. S. Halrynjo, 22.06.21.
- - Menn og kvinner konkurrerer ut fra ulike betingelser, Dagens Perspektiv. S. Halrynjo, 25.06.21.
- [Større enighet om likestilling i Norge](#), Kilden. R. H. Kitterød og M. Teigen, 25.06.21.
- [Flere kvinner på stortingspartienes valglist](#), Dagsavisen. J. Bergh, 27.06.2021.
- Flere kvinner på partienes valglist, Dagsavisen. J. Bergh, 28.06.2021.
- Færrest kvinner på listetoppen, Vårt Land. J. Bergh, 30.06.2021.

Juli

- [Høyere oppslutning om likestilling i Norge](#), Renholdsnytt. R. H. Kitterød og M. Teigen, 02.07.21.
- [Likestilling i Norge - En selvfølge at kvinner skal jobbe og at menn skal bidra hjemme](#), Dagens Perspektiv. R. H. Kitterød og M. Teigen, 02.07.21.
- Ny rapport: Større enighet om likestilling i Norge, NTB Info. R. H. Kitterød og M. Teigen, 02.07.21.
- [Hvordan har pandemien påvirket likestillingen i Norge?](#), Samfunnsforskning.no. I. Skinlo (forfatter), 05.07.2021.
- [Ny rapport: Større enighet om likestilling i Norge](#), Ledernett. R. H. Kitterød og M. Teigen, 05.07.21.
- - En selvfølge at kvinner skal jobbe og at menn skal bidra hjemme, Dagens Perspektiv. R. H. Kitterød og M. Teigen, 09.07.21.
- [«Et dukkehjem» Nora har rett - og Nora tar feil](#), Dagens perspektiv. M. Teigen, 10.07.2021.
- [Nora har rett - og Nora tar feil](#), Kulturplot. M. Teigen, 10.07.2021.
- Nils Olav (24) går mot strømmen. Han er mannlig sykepleier., Dagen. S. Seehuus, 19.07.2021.
- [Nils Olav \(24\) går mot strømmen. Han er mannlig sykepleier.](#), Dagen Pluss. S. Seehuus, 19.07.2021.
- [Innlegg: Håndverkerinnvandring fikk flere kvinner i arbeid](#), DN.no. P. Schøne og M. Strøm, 25.07.21.
- Håndverkerinnvandring fikk flere kvinner i arbeid, Dagens Næringsliv. P. Schøne og M. Strøm, 26.07.21.

August

- [Er mannen bremsekloss for kvinner som vil ha barn?](#), Babyverden. S. Cools og M. Strøm, 02.08.21.
- [Omfordeling av pensjon som kvinnesak?](#), Velferd. A. S. Grødem R. H. Kitterød, 03.08.21.
- [How the pandemic exposed the faultlines of gender inequality in Norway's labour market.](#) gendingercovid-19.org/Kjønnsforskning.no. M. Teigen, 12.08.2021.
- [6 av 10 vil øke barnetrygden](#), Pengenytt. A. L. Ellingsæter, 24.08.21.
- [Norsk klimapolitikk mangler kjønnspektiver](#), Kilden. M. Teigen, 25.08.2021.
- [Statsansatte forskere taper lønnskampen](#), Samfunnsforskning.no. K. M. Østbakken, 26.08.2021.

- [Forsker: Norsk klimapolitikk mangler kjønnsperspektiver](#), NTB Info. M. Teigen, 27.08.2021.
- - [Norsk klimapolitikk mangler kjønnsperspektiver](#), Sørlandsavisen. M. Teigen, 28.08.2021.

September

- [Kjønn- og innvandringsforskere opplever mer hets](#), Samfunnsforskning.no. I. Skinlo (forfatter), 01.09.2021.
- Spiste gubbevelldet til frokost. Budstikka. S. B. Seggaard, 11.09.2021.
- [Kjønn- og innvandringsforskere opplever mest hets](#), Kilden. I. Skinlo, 14.09.2021.
- [Marian Hussein skriver stortingshistorie](#), TV2 Play. M. Nadim, 15.09.21.
- [Marian Hussein skriver stortingshistorie: - Håper det kan være en døråpner](#), TV2. M. Nadim, 15.09.21.
- [Marian Hussein skriver stortingshistorie: - Håper det kan være en døråpner](#), Utrop.no. M. Nadim, 16.09.21.
- [Ønsker mangfold, men velger eksellense](#), Kifinfo.no (Kronikk). J. Orupabo (forfatter), 16.09.2021.
- [Færre kvinner velger yrkesfag i Norge enn i andre land](#), Dagens, NRK P1 . S. Seehuus, 21.09.2021
- [Hvordan ser vi for oss livet som pensjonister?](#), Dagens perspektiv. A. S. Grødem og R. H. Kitterød, 30.09.21.

Oktober

- Hva nå?, Vi over 60. M. Teigen, 01.10.2021.
- [Her er samtlige ansatte kvinner: - Vi skulle hatt en bedre kjønnsbalanse](#), Bergensavisen Pluss. M. Teigen, 01.10.2021.
- - Vi skulle hatt bedre balanse, Bergensavisen. M. Teigen, 02.10.2021.
- [Dei som tilset toppforskarar mister kjønnsbalanse og mangfald av syne](#), Kifinfo.no. J. Orupabo, 12.10.2021.
- [Rebekka \(33\) må ta ulønnet permisjon for å kunne amme datteren](#), FriFagbevegelse.no. M. Teigen, 18.10.2021.
- [Pupp eller jobb, om foreldrepermisjonen](#). (podcast), FriFagbevegelse.no. M. Teigen, 18.10.2021.
- [Rebekka \(33\) må ta ulønnet permisjon for å kunne amme datteren](#), Dagsavisen. M. Teigen, 18.10.2021.
- Økofeministisk punk, Klassekampen. M. Teigen, 18.10.2021.
- [Dei som tilset toppforskarar mister kjønnsbalanse og mangfald av syne](#), Kilden. J. Orupabo, 21.10.2021.

November

- [Det var Oslo Aps velgere som skjøv kvinner ut av bystyret](#), Aftenposten. J. Bergh, 01.11.2021.
- Oslo Aps velgere skjøv kvinner ut av bystyret, Aftenposten. J. Bergh, 01.11.2021.
- [Dei som tilset toppforskarar mister kjønnsbalanse og mangfald av syne](#), NTB Info. J. Orupabo, 02.11.2021.
- [Derfor blir kvinner og andre minoriteter silt ut når professorer skal ansettes](#), Dagens Perspektiv Pluss. J. Orupabo, 03.11.2021.

- [Rebekka må ta ulønnet permisjon for å amme datteren](#), Fontene. M. Teigen, 05.11.2021.
- [Har du passert 55 år og fortsatt føler deg ung?](#), Forskning.no. A. S. Grødem, 08.11.21.
- [Har du passert 55 år og fortsatt føler deg ung?](#), ABC Nyheter. A. S. Grødem, 08.11.21.
- [Kvinderne kom i byrådene, fordi de kunne 'styre hjemmene'](#), Danmarks Radio, P1 Morgen. S. B. Seggaard, 08.11.21.
- [Representasjon i akademien: Sigrid \(26\) sa frå seg studieplass og Piniel \(21\) droppar førelesingar i protest](#), Framtida. J. Orupabo, 09.11.2021.
- [Stor økning i lønnsforskjell mellom juristmødre -og fedre](#), Norges Juristforbund. S. Halrynjo, 10.11.21.
- [Stor økning i lønnsforskjell mellom juristmødre -og fedre](#), NTB Info. S. Halrynjo, 10.11.21.
- [Stor økning i lønnsforskjell mellom juristmødre -og fedre](#), Radio Nordkapp. S. Halrynjo, 10.11.21.
- [Er glasstaket en illusjon?](#), Panorama Molde. M. Teigen, 12.11.2021.
- - [Kvinnelige jurister har klart mindre back-up hjemme enn mannlige jurister](#), Juristkontakt. S. Halrynjo, 12.11.21.
- [Unio Podkast: Derfor er det ikke lik lønn mellom kvinner og menn](#) (podcast), Unio. M. Teigen, 12.11.2021.
- [Rebekka må ta ulønnet permisjon for å amme](#), LO-Aktuelt. M. Teigen, 13.11.2021.
- [Kun en tredjedel af kommunalpolitikere er kvinder](#). Danmarks Radio, P1 Morgen. S. B. Seggaard, 16.11.2021
- [Læs eksperternes svar på 137 brugerspørgsmål om valget](#), DR.dk. S. B. Seggaard, 16.11.21.
- [Flere borgmesterkæder kommer til at hænge om halsen på kvinder de næste fire år](#), Danmarks Radio, Orientering. S. B. Seggaard, 17.11.2021.
- [Rekordhøj andel kvindelige borgmestere](#), Danmarks Radio, P1 Morgen. S. B. Seggaard, 17.11.2021.
- [Er det nordiske arbeidslivet så likestilt som vi tror?](#), Samfunnsforskning.no. M. Teigen, L. Reisel og S. Halrynjo, 18.11.2021.
- [Kvinner og andre minoriteter blir silt ut når professorer skal ansettes](#), Dagens Perspektiv. J. Orupabo, 19.11.2021.
- [Seksuell trakassering – hva har #metoo endret?](#). Samfunnsforskning.no. I. Skinlo (forfatter) og M. Teigen, 19.11.2021.
- [Kommunalvalgets evergreens](#), Danmarks Radio, Public Service. S. B. Seggaard, 22.11.21.
- [Me too: Hva nå?](#), vi.no. M. Teigen, 23.11.2021.
- [Norges største frivillige arbeidsstyrke: alle kvinner](#), Under Dusken. M. Teigen, 23.11.2021.
- [Overraskende funn i lønnsutvikling for IT-bransjen: Forskjellene har økt](#), digi.no. K. M. Østbakken, 23.11.2021.
- [Hvorfor er det så få menn som blir lærere?](#), Forskning.no. R. B. Myklebust 24.11.21.
- [Nei, lønnsgapet kan ikke best forstås som resultat av individuelle valg](#), Aftenposten.no. M. Teigen (forfatter), K. M. Østbakken, 26.11.2021.
- [Nei, lønnsgapet kan ikke best forstås som resultat av individuelle valg](#), Aftenposten. M. Teigen (forfatter), K. M. Østbakken, 27.11.2021.
- [Norges største frivillige arbeidsstyrke: alle kvinner](#), Under Dusken. M. Teigen, 28.11.2021.
- [First they ignore you - part two: Building Nordic Gender Equality](#), (podcast), [Reasons to be cheerful](#), M. Teigen, 29.11.2021.

Desember

- [Kan ikke slå fast at kvinner får dårligere betalt for samme arbeid som menn](#), Faktisk.no. K. M. Østbakken, 02.12.2021.

- [Faktisk.no: Kan ikke slå fast at kvinner får dårligere betalt for samme arbeid som menn](#), Forskerforum. K. M. Østbakken, 02.12.2021.
- [Faktisk.no: Kan ikke slå fast at kvinner får dårligere betalt for samme arbeid som menn](#), Nettavisen. K. M. Østbakken, 03.12.2021.
- [Bare 19 av 100 på inntektstoppen i Bergen er kvinner](#), E24+. K. M. Østbakken, 08.12.2021.
- Så få kvinner er det på inntektstoppen i Bergen, Bergens Tidende. K. M. Østbakken, 09.12.2021.
- [Bare 11 kvinner blant de 100 med høyest inntekt](#), Budstikka Pluss. K. M. Østbakken, 11.12.2021.
- [Gender equality is central to Norway's national brand, but it is missing from its labour market policies](#), Essays on equality. M. Teigen, 12.2021.
- Bare 11 kvinner blant de 100 med høyest inntekt, Budstikka. K. M. Østbakken, 14.12.2021.
- Fortsatt stor kjønnsforskjell, Budstikka. K. M. Østbakken, 17.12.2021.
- [Fortsatt stor kjønnsforskjell](#), Budstikka Plus. K. M. Østbakken, 17.12.2021.
- Inn i mangfolden, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 18.12.2021.
- [Aldri før har så mange av de 50 største selskapene på Oslo Børs blitt ledet av en kvinne](#), Dagens Perspektiv Pluss. M. Teigen, 23.12.2021.
- Er dette gjennombruddet?, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 24.12.2021.
- Hun etterlyser en mannefrigjøring, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 31.12.21.

Arrangementer

Bremser barn karrieren for kvinnelige jurister?. Sigtona Halrynjo. Frokostmøte. Juristforbundet, Oslo.

Certified (In)Equality: Job Evaluations, Equal Pay and Gendered Valuations of Jobs and Performance. Ines Wagner. Keynote. International Labor and Employment Relations Association Conference, 2021 (digital).

Challenges to gender equality and diversity in academia. Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag. Cancell, Biology, University of Oslo.

Den nordiske modell. Cathrine Holst. Faglig foredrag. Panelsamtale om den nordiske modell.

Det kjønnsdelte arbeidslivet i endring. Mari Teigen. Faglig foredrag. Fellesforbundet Samfunnspolitisk kvarter.

Do we all love the same old age pension schemes? Gender and class in attitudes to distribution principles. Ragni Hege Kitterød, Anne Skevik Grødem. Innlegg. European Sociological Association (ESA)-konferanse. Arrangert av ESA Research Network on Ageing in Europe, 2. September.

Enabling family policies, changing gender norms: Increasing childcare and housework among Norwegian fathers 1980-2010. Ragni Hege Kitterød, Anne Lise Ellingsæter. Innlegg. Workshop - Special Issue of the Journal of Family Studies, Dublin. 30. Juni.

Everyone wants to leave. Examining possible effects of social media campaigns on migrants in transit. Jan-Paul Brekke, Audun Beyer. Faglig foredrag. 6th Meeting of the OECD Network of Communication Officers on Migration (NETCOM).

The rise and fall - labor demand during COVID-19. Erling Barth, Pål Schøne, Harald Dale-Olsen, Kjersti Misje Østbakken. Vitenskapelig foredrag, The 43rd Meeting of the Norwegian Association of Economists.

Flexible pension drawing in a redesigned pension system – considerations of time and money among Norwegian senior workers. Ragni Hege Kitterød, Anne Skevik Grødem. Innlegg. Konferansen Dynamics of Accumulated Inequalities for Senior Employment (DAISIE), Karlstad University, digitalt. 26.-27. Mai.

Fra visjon til praksis: Sektorens arbeid med handlingsplaner for likestilling og mangfold. Mari Teigen. Faglig foredrag. Forskerkonferanse.

Frihet fra seksuell trakassering - hva er gjort før og etter #metoo?. Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag/innleder. CORE arrangement. *Gender equality and the Norwegian labor market.* Mari Teigen. Faglig foredrag.

Gender equality challenges in Norway. Mari Teigen. 2021, WGH University of Oslo. ISF

"Gutteproblemet" i Norge og Sverige. Cathrine Holst, Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag. Seminar ISF.

Hatefulle ytringer på nett – et demokratisk problem?. Marjan Nadim. Foredrag. SAMSVAR-seminar. 23. august.

How does parental time relate to social class in a Nordic welfare state?. Anne Lise Ellingsæter. Presentasjon/foredrag. Nordic Gender Equality Network (NoGen), Stockholm.

[*How the pandemic exposed the faultlines of gender inequality in Norway's labour market.*](#) Mari Teigen. Faglig foredrag. Gendering Covid-19.org.

Hva betyr kjønnsdelte utdanningsvalg? Liza Reisel. Faglig foredrag. Seminar BalanseHUB. Norges forskningsråd. 17. November.

Hva betyr kjønnsforskjeller i utdanning? Liza Reisel. Faglig foredrag. Forskningsfrokost, Kulturhuset i Oslo (og digitalt). 21. Oktober 2021.

Hverdagsrasisme i Norge. Marjan Nadim, Julia Orupabo. Faglig foredrag. Panelsamtale med Kronprinsen om ytringsklima, Sikt-konferansen, U/Synlig. Bidrag til utstilling ved Holocaust-senteret. 26.november.

Hvor er de mannlige lærerne og sykepleierne? Runa Brandal Myklebust. Faglig foredrag. Hvem forsker på menn – og hvilke menn forskes det på?, Kilden Kjønnsforskning. 19. November.

Innleder på sommerseminar. Erlend Paasche, Jan-Paul Brekke. Faglig foredrag. Beregningsutvalget.

[*Kjønn og lønn: Hvorfor er det fortsatt et lønnsgap, og er det noe vi kan gjøre med det?*](#) Sigtona Halrynjo, Kjersti Misje Østbakken. Webinar, faglig samtale. I regi av Equality Check og CORE - Senter for likestillingsforskning, digitalt.

Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Liza Reisel. Faglig foredrag. Ut av academia 2021: Fortellingen om gutter som tapere.

Kjønnsgap i holdninger til pensjonssystemet – verdikamp eller økonomisk egeninteresse? Ragni Hege Kitterød. Innlegg. Pensjonsforum i regi av Fafo.

Kunnskap og kjønn i NOU-er. Cathrine Holst. Faglig foredrag. Kvinnehelseutvalget.

[*Kvinner i koronaens tid - backlash for likestillingen?*](#), Mari Teigen. Frokostseminar. Unio. 8.03.21.

Likestilling og arbeidsmarked - før og etter COVID-pandemien. Mari Teigen. Faglig foredrag.

Likestilling og likelønn: Inkluderende idealer – men ekskluderende forventninger og belønningsstrukturer? Betydning av individuell konkurranse, og fordeling av ansvar og forventninger i jobb og familieliv. Sigtona Halrynjo. Presentasjonen. Fagsamling for likestilt arbeidsliv.

Likestilling og mangfold i academia. Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag. Likestilling og mangfold, Medisinske fakultet.

Likestillingens vikeplikt også i det grønne skiftet? Teigen, Mari. Faglig foredrag. [Kildens årskonferanse: Likestilling i det grønne skiftet.](#)

Likestillingens vikeplikt. Om kjønn og maktrelasjoner. Mari Teigen. Faglig foredrag. FO konferanse.

Lønnsomt eller brysomt mangfold? Julia Orupabo, Marjan Nadim. Faglig foredrag. Arendalsuka. 18.august. [Se video: Lønnsomt eller brysomt mangfold?](#)

Men in Care. Sigtona Halrynjo. Studio-samtale i regi av Reform – ressurscenter for menn.

Motherhood penalty – beyond bias? Understanding the puzzle of mothers' career penalty in 'post-biased societies'. Sigtona Halrynjo. Presentasjonen. Research Network 13 ved ESA Conference, Barcelona, digitalt.

Netthets og ytringsfrihet. Marjan Nadim. Panelsamtale. Bjørnsonfestivalen. 9.september.

Norsk klimapolitikk - er kjønnsperspektiver relevant? Helga Eggebø, Aase Kristine Aasen Lundberg, Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag. Foredrag for Kulturdepartementet.

[*Pandemi og politikk*](#). Jan-Paul Brekke, Raymond Johansen, Kristin Clemet, Marte Winsvold, Atle Haugsgjerd, Janis Umblijs, Mari Teigen. Webinar. Institutt for samfunnsforskning – Sensommertreff.

Presentasjon av hovedfunn om kjønn i akademia og på de nordiske arbeidsmarkedene. Mari Teigen. Faglig foredrag. Nordforskseminar.

[*Retrenchment, Disruption and Re-Organisation: The Impact of the Covid19 Pandemic on an Internationalised Sector*](#)'. Ines Wagner. Panel/presentasjon. 33rd Annual SASE Meeting Virtual Conference 2-5 July 2021.

Review of research proposal. Sigtona Halrynjo. NWO, the Dutch Research Council.

Support for distribution principles in the old age pension schemes. Is there gender gap?. Ragni Hege Kitterød, Anne Skevik Grødem. Foredrag. First International online Symposium on Gender Gaps Around the Retirement Period, Valencia. 28.-29 Oktober.

The boy problem in Swedish and Norwegian commission reports. Cathrine Holst, Mari Teigen. Vitenskapeligforedrag. Likestilling, integrering, migrasjon. UIO, ISF.

“The boy problem” in Swedish and Norwegian commission reports: evidence and ideology. Cathrine Holst, Mari Teigen. Vitenskapelig foredrag. ECPR Joint Sessions.

Universities' measures to promote gender equality among academic staff in the Nordic countries. Charlotte Silander, Liza Reisel, Maria Pietilä, Ida Drange. Vitenskapelig foredrag. 2021 Gender, Work and Organization Virtual Conference.

Why are there More Female Local Councillors in Norway than in Denmark? A Crack in the Nordic gender equality model. Signe Bock Seggaard, Ulrik Kjær, Jo Saglie. Vitenskapelig foredrag. The NoPSA Congress 2021.

Why are there More Female Local Councillors in Norway than in Denmark? A Crack in the Nordic gender equality model. Signe Bock Seggaard, Ulrik Kjær, Jo Saglie. Vitenskapelig foredrag. 26th IPSA World Congress of Political Science.

Work-life Balance in Norway. Mari Teigen. Faglig foredrag.

Annet

Liza Reisel. Deltakelse i ekspertgruppe for rapporten *Könssegregering i utbildningsval och yrke i Sverige under ett halvt sekel*. Det svenske regjeringskansliets Ekspertgruppe for studier i offentlig økonomi (ESO), Karin Halldén og Anders Stenberg.

Ines Wagner. Tatt inn som ekspert på et prosjekt, som en del av [SAA GE – Scientific Analysis and Advice on Gender Equality to the EU](#).

Anne Lise Ellingsæter. PhD opponent ved S.M. Himmelweits Viva: ‘*Shifting ideas: Work-family policy reform in Germany and England, 1997-2008*’, London School of Economics, digital (zoom). 14. September.

Gender politics in Norden. Mari Teigen. Forelesning i emnet SOS2603, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo (zoom). 15. September.

Family, work and equality. Anne Lise Ellingsæter. Forelesning i emnet SOS2603, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo (zoom). 22. September.

Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. Ragni Hege Kitterød. Forelesning i emnet SAM1000 - Innføring i samfunnsfag. MF Vitenskapelig Høyskole. 20. Oktober.

Liza Reisel: biveileder for Anna Nordnes Helgøy, PhD-stipendiat ved Institutt for statsvitenskap, UiO. Avhandling om årsaker til, og politiske konsekvenser av deltidsarbeid.

Marte Strøm: medveileder for Ester Bøckman, PhD-student knyttet til NFR-prosjektet “Work and family in an advanced economy” (315357), Økonomisk institutt, UiO.

Julia Orupabo: biveileder for Mathushiga Thiyagarajah, masterstudent ved Institutt for samfunnspsykologi, UiB.