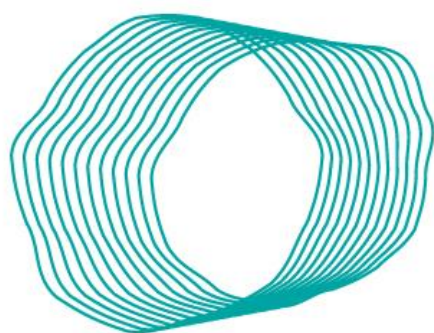


ÅRSRAPPORT



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

2022



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 (kap. 351, post 70). 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.](#)

I tillegg til årlige tilskudd til CORE over statsbudsjettet fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), 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.

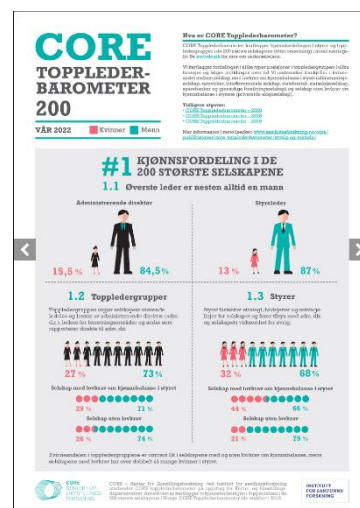
COREs forskning 2022

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) hadde i 2022 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*. Hovedfunn fra *CORE Topplederbarometer 2022* vil bli presentert først. Vi vil under kort redegjøre for hvordan disse planene er fulgt opp. I tillegg er det foredrag og mediedeltakelse som kommer fram i COREs årsrapport for 2022 som relaterer seg til disse satsningene.

I COREs årsrapport for 2022 vil vi trekke fram noen hovedfunn og innsikter fra vår forskning det siste året. Vi vil nærmere presentere et utsnitt av forskningen vår, som er av særlig interesse for COREs prioriteringer. 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

CORE Topplederbarometer 2022

Annethvert år publiseres [CORE Topplederbarometer](#). Her kartlegges status for likestillingen på toppen av de 200 største norske selskapene. Årets tall viser at mer enn hvert fjerde medlem av toppledergruppene er en kvinne, mens kun 15,5 prosent av øverste leder, administrerende direktør, er en kvinne. Det har vært en svak økning i kvinneandelene siden vi sist i 2020 kartla kjønns sammensetningen på toppen. Kvinneandelen i toppledergruppen har økt med to prosentpoeng, fra 25 til 27 prosent. Andelen kvinner blant administrerende direktører har økt med ett og et halvt prosentpoeng, fra 14 til 15,5 prosent. I operative lederstillinger er kvinneandelen på 19 prosent. Kvinneandelen i operasjonelle stillinger har økt med knappe ett prosentpoeng siden 2018, fra 18 til 19 prosent.



Om vi framskriver videre utvikling med utgangspunkt i det første CORE Topplederbarometer i 2016, og antar at den vil fortsette i samme tempo, vil vi måtte vente til 2060 før vi har like mange kvinner som menn i de viktige operasjonelle stillingene. Men merk at her er tidslinjen for beregning, så tallene må tolkes med forsiktighet.

I stab- og støtteposisjoner er situasjonen en annen enn for øverste leder og i operative stillinger. I disse stillingene er det allerede kjønnsbalanse på ledernivå i de største selskapene. Flere kvinnelige ledere innen HR og kommunikasjon fører sjelden til kjønnsbalanse på det aller øverste toppnivå, fordi disse stillingene oftest besettes av personer med bakgrunn fra operative lederstillinger. Denne skjevheten har også betydning for utviklingen i kvinneandel blant styreledere, som ofte besettes av personer med store eierandeler eller med erfaring som administrerende direktør i andre virksomheter.

Utviklingen fra 2020 til 2022 var svakere enn fra 2018 til 2020. Det er også relativt stor variasjon mellom selskapene. Vi undersøkte i CORE Topplederbarometer 2022 nærmere hvor mange selskap som er rent mannsdominerte. Vi fant at blant de 200 største selskapene så er det 33 selskap som bare har menn i styret og det er 23 selskap med bare menn i toppledergruppen. Riktignok er det bare 6 av disse selskapene med ren mannsdominans både i styre og toppledelse. På den annen side er det 84 selskap med kjønnsbalanse (40-60%) i styret og 49 selskap som har kjønnsbalanse i toppledelsen, og 20 selskap som har kjønnsbalanse i både styret og toppledelsen.

Velferdsstatsparadokset

CORE har som en av sine hovedprioriteringer å bidra med forskning som undersøker og kritisk vurderer det som i forskningslitteraturen har vært omtalt som det skandinaviske velferdsstatsparadokset. Det vil si påstanden om at norsk og nordisk familie- og velferdspolitik på den ene siden fremmer likestilling i form av høy arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner, samtidig har trekk som bidrar til å dempe kvinners karriereutvikling og sementere kjønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor.

Vi vil presentere noen bidrag fra forskning som er publisert i 2022 som belyser denne problematikken. Flere av disse har undersøkt kjønnsforskjeller i karriere i privat næringsliv. De peker i retning av et velferdsstatsparadoks i den forstand at kjønnsforskjeller i bruk av familiepolitiske ordninger, som foreldrepermisjon, og mer tid brukt på omsorg for barn, bidrar

til å opprettholde kjønnsforskjeller i karrieremønstre. I andre deler av arbeidslivet er det andre dynamikker som er virksomme, blant annet med betydning for segregeringsmønstre etter kjønn, klasse og etnisitet.¹ Vitenskapelige publikasjoner som vil bidra med nye og mer nyanserte forståelser av hvordan velferds- og likestillingspolitikken henger i sammen med likestillingsutviklingen vil bli presentert på COREs nettsider i 2023, og beskrevet i neste års rapport.

I 2022 ble [CORE Næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet](#) publisert, som



er finansiert av Kultur- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet i sammen. Her undersøkes holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i 10 ‘best case’ virksomheter i ulike bransjer, basert både på spørreskjemadata og dybdeintervjuer. Til tross for at dette er virksomheter som arbeider aktivt for å fremme likestilling, fant vi klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere. Det er imidlertid ikke kjønnsforskjeller i faglige ambisjoner og prioritering av balanse mellom familie- og arbeidsliv. Både kvinner og menn opplever at arbeidsmiljøet er inkluderende og gir muligheter for karriereutvikling. Flere

kvinner enn menn, særlig i de mest mannsdominerte virksomhetene, opplever seksuell trakassering som et problem. Det er imidlertid arbeidslivets infrastruktur og hvordan arbeidstid, arbeidspress og krav i praksis skaper kjønnsforskjeller i praksis som utgjør de viktigste forskjellene for kvinners og menns karriere. I tillegg er kjønnsforskjeller i betingelser på ‘hjemmebane’ viktig, det vil si familielivets infrastruktur, som ofte er kjønnet på måter som hindrer kvinners karriereutvikling mer enn menns. For kvinner er ‘best case’ å ha en partner som har en like krevende karriere som seg selv, mens ‘worst case’ er å ha en partner med en mer krevende karriere. For menn er ‘best case’ å ha en partner med en mindre krevende karriere, og ‘worst case’ å ha en partner med en like krevende karriere. Dermed blir

¹ Vesentlige prioriteringer av CORE sin forskning på endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i lys av velferdsparadokset vil først bli publisert i 2023, og dermed ikke presentert før til neste år. Dette skyldes at akademisk publisering til tider er preget av svært grundige, men samtidig trege publiseringsprosesser.

kvinnenes 'best case' til menns 'worst case'. Dette uttrykker dynamikker av betydning for hvordan kjønnsforskjeller i karrieremuligheter utvikles over tid.

Datainnsamlingen til CORE Næringslivsstudie pågikk under koronapandemien, og det var dermed interessant å ta med spørsmål om pandemi og hjemmekontor påvirket likestilling og balansen mellom arbeids- og familieliv. Hovedinntrykket er at hjemmekontor, med mindre reiser og møter bidro positivt. Både kvinner og menn med barn under 12 år brukte mer tid på omsorg for barn, og det ser ut til at familielogistikken ble jevnere fordelt under pandemien.

Et viktig bidrag til vår forskning på kjønnslikestilling i næringslivet som ble publisert i 2022 var rapporten [Kjønnslikestilling i finans 2.0: På vei mot likere muligheter?](#) Den bygger videre på kunnskap fra rapporten [Kvinner i finans – får ikke, kan ikke, eller vil ikke?](#) fra 2019.



I rapporten fra 2022 er det betingelser for karriere i den mest mannsdominerte delen av finansbransjen, frontfinans, som utforskes. Frontfinans beskrives som svært attraktivt, men samtidig preget av et hardt arbeidspress, uforutsigbarhet i arbeidsprosesser, arbeid over flere tidssoner og flere trekk som passer dårlig sammen med familieliv og omsorgsansvar. Til tross for slike familievennlige trekk, så er det tegn til endring. Mulighetene for fleksibilitet har økt og det legges i større grad til rette for å kombinere arbeids- og familieliv. Samtidig er det flere menn i bransjen som tar ut foreldrepermisjon og som ønsker en arbeidshverdag som er tilpasset familielivet. Ofte

har menn i frontfinans en partner med en mindre ambisiøs karriere, mens kvinner i frontfinans har partner med en minst like ambisiøs karriere. Dette skaper kjønnsforskjeller i arbeidsbetingelser, som ytterligere opprettholdes av individualisert organisering av arbeidet som stimuleres av bonusordninger som igjen bremser rommet for endring.

Sigtona Halrynjo og Marte Mangset undersøker i artikkelen [Parental leave vs. competition for clients: Motherhood penalty in competitive work environments](#) kjønnsbetingede karrieremønstre i deler av arbeidsmarkedet preget av individualiserte konkurransebetingelser. De finner at kjønnsforskjeller i bruk av foreldrepermisjon i de mest individualiserte og

kompetitive delene av arbeidsmarkedet forsterker kjønnsforskjeller i karriere- og lønnsutvikling. Et vesentlig poeng er at kjønnsforskjeller i fravær og tilstedeværelse, som

JFR JOURNAL OF FAMILY RESEARCH

Parental leave vs. competition for clients: Motherhood penalty in competitive work environments

Sigtoosa Halaryajol, Marte Maugset

¹ Institute for social research Oslo, ² Oslo Metropolitan University

Address correspondence to: Sigtoosa Halaryajol, Institute for social research, Møllers gate 21, Postboks 222 Blindern, 0403 Oslo (sigtoosa.halaryajol@isr.uio.no)

Email: sigtoosa.halaryajol@isr.uio.no

Abstract

Objective: This study examines the role of parental leave for maternal career patterns in individualized, competitive labor markets in Norway, a culturally and socially family-friendly and gender-equal society.

Background: Double family-career mothers and flexible maternal career mothers share in a similar pay gap to women and career between mothers and fathers in Norway. This is particularly true in individualized, competitive parts of the labor market, such as design business. To understand this pattern, we must examine the individualized nature of the market in which portfolio workers, with individual responsibility for their portfolio of clients, operate.

Method: Interviews of in-depth interviews with 30 women and men working in Norwegian business facilities, we analyze accounts of parental leave practices and how these practices mitigate the market conditions.

Results: The analysis shows how the market conditions for flexible mothers and portfolio careerists limit family-solidarity, challenge extended unpaid and distant work-life, reduce overtime work, and create better work-life conditions. The conditions also provide and create resources in certain mothers who typically take longer annual leave, give up clients and start from scratch upon return.

Conclusion: Gendered use of parental leave within competitive market conditions leads to maternal career and wage systems, where individualized competition in the wider labor market may increase inequality in pay rates and careers, despite favorable cultural norms and policies, as long as public authorities, firms, and families accept individualized labor and gender-neutral practices of parental leave.

Keywords: Gendered, labor's queue, portfolio careers, work-family dynamics, interview study



JFR - Journal of Family Research, 2024, Vol. 24, No. 1, 932-951
DOI: 10.1038/s41562-022-01470-z
URL: 10.1038/s41562-022-01470-z

f.eks. følge av ulik bruk av foreldrepermisjon, særlig påvirker videre karriereutvikling i yrker som er sterkt preget av individualiserte konkurransebetingelser. Så lenge betingelsene for å gjøre karriere ikke endres og heller ikke kjønnsforskjeller i fravær som følge av foreldrepermisjon og omsorg for barn, så vil kjønnsforskjellene i karriere bestå i disse sektorene. Avgjørende for framtidens arbeidsliv blir dermed om slike individualiserte konkurranselogikker sprer seg til større deler av arbeidslivet, eller ikke.

I Norge ble timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn raskt redusert mellom 1970 og fram til midten av 1990-tallet, etter det har avstanden minket, men med små skritt. Det er flere årsaker til dette. Dels kan det forklares med virksomhetsinterne lønnsstrukturer (Østbakken og Frisell 2012; Penner et al. 2022)², samtidig som strukturelle trekk ved det norske lønnsdannelsessystemet bidrar vesentlig til å opprettholde kjønnsforskjeller i lønn. I kapittelet



[The Gendered Nature of Pattern Bargaining: Leeway for Change?](#) som

er publisert i boka *Social Partners and Gender Equality* undersøker Ines Wagner og Mari Teigen forholdet mellom likelønn og koordinert lønnsdannelse innenfor rammen av kollektive lønnsoppgjør.

Utgangspunktet er at kollektiv lønnsdannelse sikrer mer likhet enn markedsbasert individuell lønnsdannelse. I dette kapittelet undersøkes

det hvordan sentrale aktører diskuterer likelønn i lys av det norske systemet for lønnsdannelse. Gjennom analyse av LO kongressens uttalelser analyseres LOs forståelse av likelønn som problem, og hva slags løsninger de ser for seg som kan bidra til å redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet fremheves som hovedårsak

² Penner, Andrew M. m.fl. (2022) Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature Human Behaviour*. Doi: 10.1038/s41562-022-01470-z; 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>

til de vedvarende kjønnsforskjellene på det norske arbeidsmarkedet, og den løsningen som særlig fremheves er tiltak for å redusere kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, samt å øke lønningene i de kvinnedominerte lavlønnsyrkene. Lønn som virkemiddel for å endre på de kjønnsdelte mønstrene på det norske arbeidsmarkedet berøres i liten grad, heller ikke likelønnsproblemene på toppen av inntektsfordelingen, der [forskjellene er størst](#), berøres i liten grad.

Kjersti Misje Østbakken, Julia Orupabo og Marjan Nadim har nylig publisert en artikkel i det internasjonale tidsskriftet Social Politics med tittelen [The Hierarchy of Care Work: How Immigrants Influence the Gender-Segregated Labor Market](#). En lavere verdsetting av yrker

JOURNAL ARTICLE
The Hierarchy of Care Work: How Immigrants Influence the Gender-Segregated Labor Market 
Kjersti Misje Østbakken , Julia Orupabo, Marjan Nadim
Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, jxac039,
<https://doi.org/10.1093/sp/jxac039>
Published: 18 November 2022

PDF Split View Cite Permissions Share

Abstract
The devaluation of care work is regarded as a main explanation for the dominance of women in care work. However, less attention has been paid to how such devaluation affects not only the gender balance of jobs but also their ethnic and racial composition. This article examines patterns of gender and ethnic segregation and inequality within different types of care work. Using high-quality linked administrative register data covering the period 2004–2017, the analysis shows that although the strong female dominance in care work is relatively stable, a shift in the composition of workers has occurred. While native women are leaving the most devalued types of care work, they are replaced by immigrants—both women and men. The findings underscore how patterns of gender segregation are influenced by immigration, and that not all men benefit from being men in female-dominated occupations.

Issue Section: Research

innenfor helse og omsorg har vært ansett som en sentral forklaring på hvorfor kvinner dominerer innenfor omsorgsyrkene. Det har imidlertid vært mindre oppmerksomhet om hvordan slike devalueringprosesser ikke bare påvirker kjønns sammensetningen av yrker, men også den etniske og rasemessige sammensetningen. Østbakken og kolleger undersøker her mønstrene for kjønnsmessig og etnisk sammensetning i ulike omsorgsyrker. De benytter norsk registerdata for perioden 2004 til 2017.

Analysene viser at selv om kvinnedominansen i disse yrkene er ganske stabil over tid, så har det funnet sted en vesentlig endring i sammensetning av yrkesutøverne. Kvinner fra den norske majoritetsbefolkningen forlater omsorgsyrkene, særlig delene med lavest lønn, og erstattes av innvandrere, både menn og kvinner. Østbakken og kolleger viser her hvordan mønstre for kjønnssegregering påvirkes av innvandring. Artikkelen tyder også på at menn med innvandrerbakgrunn ikke har de samme fordelene av å velge utradisjonelt, som har vist seg å være tilfellet for menn fra majoritetsbefolkningen som har gått inn i de kvinnedominerte omsorgsyrkene.

Mette Løvgren og Julia Orupabo undersøker i artikkelen [Gender Essentialism at Work? The Case of Norwegian Childcare Workers](#) betydningen av kjønnsessensialisme – altså ideen om at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige fra naturens side, og velger utdanning og yrke ut fra slike naturgitte forskjeller. I en spørreundersøkelse til mer enn 2 500

Gender Essentialism at Work? The Case of Norwegian Childcare Workers

Mette Løvgren, Julia Orupabo

Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, jxac040,

<https://doi.org/10.1093/sp/jxac040>

Published: 28 November 2022

PDF Split View Cite Permissions Share

Abstract

We examine the influence of gender essentialism, a key explanation of gender segregation in the labor market, by zooming in on childcare work, which remains a female-dominated occupation. Building on the assumption that gender essentialism is expressed through people's perceptions of what jobs and tasks are suitable for men and women, we ask the following question: are childcare workers gender essentialists? We answer this question by investigating the attitudes and work-task participation of 2,549 Norwegian childcare workers. The results show that the workers did not display gender-essentialist attitudes. Male and female workers reported significantly different levels of participation in some work tasks, but the main conclusion is that gender is not an organizing principle of work-task participation. These results contradict findings from previous studies and contribute to ongoing debates about the causes of segregation because attitudes and behaviors are often evoked as explanations for the status quo.

Issue Section: Research

barhageansatte har de spurt om hva kjønnsforskjeller betyr for arbeidsoppgavene til barnehageansatte. De finner betydelige forskjeller mellom hva mannlige og kvinnelige barnehageansatte rapportere som deres arbeidsoppgaver. Menn er oftere involvert i fysisk lek med barna, mens kvinner oftere har oppgaver som involverer tett fysisk kontakt, med de yngste barna. Selv om Løvgren og Orupabo finner at det i noen grad er kjønnsforskjeller som henger sammen med kjønnsessensielle forståelser, så finner de ikke at det er grunnlag for å hevde at kjønn er det organiserende prinsipp for fordeling av arbeidsoppgaver. Funnene fra denne studien står i motsetning til tidligere studier, og bidrar slik sett til utviklingen av forståelser av hva kjønn og oppfatninger om kjønn betyr for kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet og i ulike arbeidslivskontekster.

I kapittelet [Becoming Elite in an Egalitarian Context: Pathways to Law and Medicine Among Norway's Second Generation](#) undersøker Arnfinn H. Midtbøen og Marjan Nadim hvorvidt yrker som lege og jurist er åpne for ambisiøse individer som er etterkommere av innvandrere – de som ofte omtales som andregenerasjon. Ved analyse av norske registerdata undersøker de andelen blant etterkommerne som har utdanning innen medisin og juss, og som arbeider som advokater og leger. Studien er basert på intervjuer med 40 personer i disse yrkene som er etterkommere om deres veier inn i nåværende yrkesposisjon og om deres opplevelser av hindringer og muligheter. Selv om både lege- og advokatyret er preget av

Becoming Elite in an Egalitarian Context: Pathways to Law and Medicine Among Norway's Second-Generation

Arnfinn H. Midtbøen & Marjan Nadim

Chapter | Open Access | First Online: 29 June 2022

551 Accesses

Part of the IMISCOE Research Series book series (IMIS)

Abstract

This chapter examines the extent to which elite occupations such as medicine and law are open to ambitious second-generation individuals in Norway, with regard to both institutional access and social inclusion. We use population-wide registry data to study the share of second-generation individuals who have degrees in law and medicine and are working as lawyers and doctors. Drawing on 40 in-depth interviews with children of labour migrants who have managed to secure jobs as lawyers and medical doctors, we moreover explore the informants' pathways to their current labour market positions and their experiences of both barriers and opportunities in their work contexts. Although medicine and law are elite fields characterized by occupational closure, both in their access policies and in their recruitment practices, second-generation individuals are overrepresented in both fields, especially in medicine. However, the qualitative data suggest that many have accessed these fields through second-chance options or alternative routes. Furthermore, although many informants are able to take advantage of their ethnic minority background in their working lives, some also experience the burden of feeling 'out of place' in work places traditionally reserved for majority individuals of elite social origins. The following chapter paints an optimistic picture of second-generation access to elite positions in institutional terms, while simultaneously suggesting that formal access does not necessarily protect against subtle processes of exclusion.

lukningsmekanismer på veien inn i disse yrkene, så er andregenerasjon overrepresentert i disse yrkene, det gjelder særlig for medisin. For eksempel er andregenerasjon med indisk bakgrunn kraftig overrepresentert sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Hele 19 prosent av kvinner med indisk bakgrunn og tilsvarende 14 prosent blant menn er utdannet leger, tilsvarende tall for majoritetsbefolkningen er 1,5 prosent blant kvinner og 1 prosent for menn. Det viser seg at flere fra andregenerasjon har kommet inn i disse utdanningene og yrkene gjennom alternative ruter. Selv om flere av informantene opplever at de har hatt

fordeler av sin etniske bakgrunn er det også flere som har opplevde ikke helt å passe inn i arbeidssammenhenger reservert for dem med majoritetsbakgrunn fra elitemiljøer.

Oppslutning om likestilling i politikk og praksis

CORE har utviklet en egen spørreskjemaundersøkelse om likestillingsholdninger, -oppfatninger og –praksis: *CORE SURVEY 2022 – likestillingsundersøkelsen*.

Datainnsamlingen foregikk våren 2022 og ble gjennomført av Kantar Public. Vi har høsten 2022 arbeidet med dokumentasjon og analyse av de innsamlede data. Analysene vil bli presentert som digitalt tilgjengelig notater på COREs nettside, samt som vitenskapelige artikler i norske og internasjonale tidsskrift.

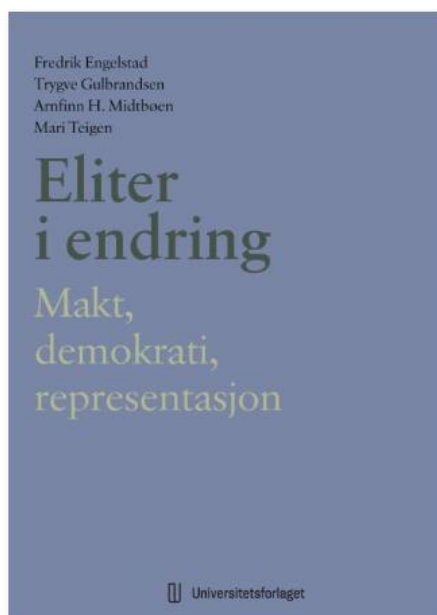
Analyse av menns likestillingsutfordringer har lenge stått sentralt i COREs forskning. I 2022 skrev Anne Lise Ellingsæter og Ragni Hege Kitterød rapporten [Den mannlige forsørgeren: Endringer i praksis og idealer belyst ved utvalgte forskningsbidrag](#). De tar utgangspunkt i at industrisamfunnets mannlige forsørgermodell, der mannen hadde hovedansvar for forsørgelse og kvinnen for husarbeid og omsorg, i all hovedsak er avvirket både som ideal og praksis. I Norge deltar nesten alle kvinner i lønnsarbeidet, også de med små barn, og nesten alle menn bidrar i det



ulønnede hus- og omsorgsarbeidet. De vedvarende kjønnsforskjellene på arbeidsmarkedet i kvinners disfavør får relativt stor oppmerksomhet, og det er bred enighet om at menn må delta mer i det ulønnede husarbeidet om vi skal oppnå likestilling i praksis. Endringer i den mannlige forsørgerrollen har i mindre grad fått oppmerksomhet, samt hvordan ulike forsørgermodeller kan påvirke menns og kvinners mulighetsrom. Her beskrives den mannlige forsørgermodellen i et historisk perspektiv, samt at selve forsørgerbegrepet diskuteres. I to empiriske deler vises for det første endringer i menns bidrag til den økonomiske forsørgelsen, for det andre beskrives holdninger til menns bidrag til økonomisk forsørgelse. En svakhet ved de studiene som foreligger er at de i liten grad gir kunnskap om variasjon i familiemodeller og livsfaser. Deretter rettes søkelyset i artikkelen mot fordeling av penger i husholdningene. De

empiriske studiene som benyttes er fra Norge, derfor settes disse inn i et komparativt perspektiv av de institusjonelle og strukturelle forutsetningene som preger Norge.

I boka [Eliter i endring. Makt, demokrati, representasjon](#) fra høsten 2022 undersøkes hvordan norske eliter forholder seg til viktige spørsmål innen samfunnsutvikling og politikk, deriblant likestilling. Boken bygger på to store lederskapsundersøkelser, også kalt eliteundersøkelser, fra henholdsvis 2000 og 2015. Undersøkelsen fra 2000 ble utviklet innenfor rammene av Makt- og demokratiutredningen og boken *Eliter i endring* kan leses som en oppfølging av denne. I kapittel 7 undersøkes elitens holdninger til kjønnslikestilling i lys av elitenes holdninger til etnisk mangfold. Vår antakelse var at elitenes oppfatninger om



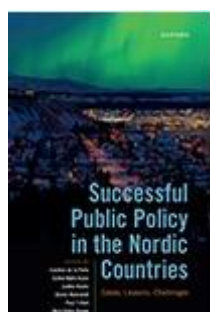
kjønnslikestilling ville skille seg noe fra deres oppfatninger om årsaker til og viktigheten av etnisk mangfold. En konklusjon er imidlertid at elitene oppfatter årsakene til manglende kjønnsbalanse og etnisk mangfold på tilsvarende måter. I kapittelet pekes det på at en mer omfattende forståelse blant eliter av hvordan institusjonelle praksiser hindrer strukturelle endringer, kan utvide rommet for endring og lede til bedre representasjon av kvinner og etniske minoriteter i samfunnets elitesjikt. Kapittelet bygger på en artikkel skrevet av Mari Teigen, Arnfinn H. Midtbøen og Rune Karlsen publisert i [Acta Sociologica](#). I kapittel 8 i samme

bok, handler det om elitenes syn på kvotering som likestillingspolitisk tiltak og spesielt lovregulering av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrer. Analysene i kapittelet viser en økende oppslutning om kjønnskvoltering fra 2000 til 2015. Oppslutningen har økt mest i syn på kjønnskvoltering til bedriftsstyrer, og særlig sterk er økningen blant næringslivsledere, særlig kvinnene på toppen av næringslivet støtter slik regulering. Dette tolkes som uttrykk for 'policy feedback', det vil si at innføringen av ny politikk ikke vekket motstand, men heller førte til økt oppslutning. Kapittelet bygger på en artikkel skrevet av Mari Teigen, Hege Skjeie og Rune Karlsen publisert i [European Journal of Politics and Gender](#). I kapittel 9 i *Eliter i endring* analyseres elitenes og befolkningens holdninger til likestilling og innvandring. Vi fant at avstanden i verdier mellom eliten og befolkningen er mindre i spørsmål om kjønnslikestilling enn i spørsmål om innvandring. Kapittelet bygger på en artikkel skrevet av Arnfinn H. Midtbøen og Mari Teigen i det danske tidsskriftet [Politica](#).

Regulering av kjønnsbalanse i bedriftsstyrene er igjen satt på den politiske dagsorden. Både ved EUs vedtak om å innføre regler om kjønnsbalanse i styrene for alle børsnoterte selskap i EU området, samt ved den norske regjeringens forslag på høring om utvidelse av de norske reglene for kjønnsbalanse i bedriftsstyrene til de store aksjeselskapene. To publikasjoner fra CORE i 2022 er relevante i denne sammenheng. I boka [Gender Equality and Policy Implementation in the Corporate World](#) redigert av Isabelle Engeli og Amy G. Mazur skriver Mari Teigen om hvordan et kontroversielt tiltak som kjønnskvoltering til bedriftsstyrene ble vedtatt og relativt sømløst implementert. I kapittelet argumenterer Teigen for at selv om kvoteringsloven bar bud om at den ville føre med seg relativt store endringer i næringslivet og for likestillingen, så har ringvirkningene så langt vist seg å være relativt begrensede.



I boka [Successful Public Policy in the Nordic Countries](#) redigert av Caroline de la Porte og kollegaer skriver [Mari Teigen](#) om i hvilken grad det er rimelig å oppfatte innføringen av regulering av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrene som et eksempel på en nordisk politisk suksess. De direkte virkningene av lovreguleringen var utvilsomt en suksess ved at den bidro til kraftig endring i kjønns sammensetningen av bedriftsstyrene som



var omfattet av reguleringen. Den bidro også vesentlig til å endre holdninger, som eksemplifisert ved endringer i elitenes holdninger, som nevnt over. I tillegg bidro den norske lovreguleringen, som den første i verden, til en stor spredning av lignende reguleringer i mange land i Europa og utenfor, samt å stimulere til debatt om rimeligheten av vedvarende mannsdominans i næringslivets lederposisjoner. Dette er faktorer som gir grunnlag for å karakterisere reguleringen av kjønnsbalanse i bedriftsstyrene som en policy suksess.

En viktig knoppskyting fra CORE de siste fem årene har vært [NORDICORE](#), et nordisk Center of Excellence finansiert av NordForsk, som har vært tilknyttet CORE. NORDICORE avsluttes i 2023. [Liza Reisel og kollegaene Silander, Drange og Pietilä](#) har publisert en artikkel om betydningen av likestillingspolitikk for utviklingen av kjønnsbalanse på de STEM³-orienterte universitetene som en del av NORDICORE-prosjektet. De finner at det er en tydeligere utvikling på de universitetene som har



³ STEM står for Science, Technology, Engineering and Mathematics, og omtales også ofte som Mat-Nat-fagene.

innført mange tiltak, og at det særlig er målrettede tiltak og fortrinnsrettsordninger som fungerer positivt. Det er imidlertid ikke grunnlag for å hevde at målrettede tiltak mot kvinner og fortrinnsrettsordninger alene bør prioriteres, det er heller samspillet mellom flere satsninger som samlet gir positive resultater for kjønnsbalanse og likestilling innenfor STEM-fagene, som har vært preget av sterk og vedvarende mannsdominans.

I kapitlet [Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?](#) vurderer Marte Mangset, Julia



Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen sentrale forklaringer på kjønnsforskjeller i karriere i akademia – og undersøker hvilke forklaringer som bør tillegges særlig vekt. Kapitlet avsluttes med å reise spørsmål om den økende internasjonalisering av forskningsinstitusjonene vil sette nordisk idealer om en god balanse mellom familie- og arbeidsliv på en hardere prøve i årene som kommer.

I en artikkel i [West European Politics](#) har Signe Bock Seegaard, Jo Saglie og Ulrik Kjær

undersøkt hvorfor det er en

jevnere kjønnsfordeling i norske sammenlignet med danske kommunestyre. De finner at en hovedgrunn til at det er mer kjønnsbalanse i norsk politikk er at de norske politiske partiene er mer opptatt av å rekruttere kvinnelige kandidater enn hva de danske partiene er. Artikkelen munnar ut i en diskusjon av hvordan vi kan forstå en større oppmerksomhet om likestilling i norsk partipolitikk sammenlignet med dansk.

WEST EUROPEAN POLITICS
2021, VOL. 46, NO. 2, 401-424
<https://doi.org/10.1080/01402382.2022.2050590>

Routledge
Taylor & Francis Group

OPEN ACCESS

Why Norway has more female local councillors than Denmark: a crack in the Nordic gender equality model?

Signe Bock Seegaard^a, Ulrik Kjær^b and Jo Saglie^c

^aInstitute for Social Research, Oslo, Norway; ^bDepartment of Political Science and Public Management, University of Southern Denmark, Odense, Denmark

ABSTRACT
The article explores why women are better represented in municipal councils in Norway than in Denmark. This comparative case study offers a most similar systems design, as these two countries are similar on most relevant institutional variables, such as local government systems, electoral systems, party systems and societal gender equality, but they deviate on the dependent variable of women's representation. Two unique comparative data sets are analysed: representative voter surveys and register data on all candidates from the 2019 Norwegian and 2017 Danish municipal elections. The study focuses on demand-side explanations and concludes that institutional explanations do not appear relevant. Instead, the parties' candidate selection matters: Norwegian parties are more concerned with gender balance than their Danish counterparts. Finally, the article discusses why this is the case and asks whether gender equality plays a more prominent role on the societal agenda in Norway than in Denmark.

KEYWORDS Local political representation; gender; preferential voting; Denmark; Norway

Framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv

CORE er opptatt av å få fram 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 politikktutvikling. 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 også må forstås i lys av mulige likestillingskonsekvenser.

De delene av forskningen tilknyttet CORE som er opptatt av teknologisk endring og hvordan disse endringene virker inn på det kjønnsdelte mønstrene på det norske arbeidsmarkedet er under utvikling, men er ikke publisert i 2022. Relatert til spørsmål om framtidens arbeidsliv inngår spørsmål om hvordan klimaproblemene og grønt skifte henger sammen med likestilling.

I hvilken grad og i tilfellet hvordan integreres kjønnslikestillingsperspektiver i klimapolitikken? I en artikkel av [Helga Eggebø, Aase-Kristine Lundberg og Mari Teigen](#) analyseres policy-dokumenter på overnasjonalt, regionalt og nasjonalt nivå. Særlig i de norske policy-dokumentene er det et påfallende fravær av likestillingsperspektiver på klimautfordringene. Dette er påfallende blant annet i lys av at disse perspektivene fremheves i internasjonal klimapolitikk, inkludert på nordisk nivå. I denne artikkelen understrekes det at det er behov for kjønnsdelt statistikk om hvordan klimaproblemer treffer befolkningen og hvordan ulike grupper i samfunnet setter ulikt klimaavtrykk, noe som vil bidra til å bedre integrering av likestillingsperspektiver i klimapolitikken. Avslutningsvis i artikkelen reises det spørsmål om klimapolitikken nullvekstambisjoner kan støte mot en implisitt veksttenkning som ligger til grunn for likestillingspolitikken.

Hvordan det grønne skiftet, klimatrusselen og likestilling kan henge sammen undersøker også Kathinka Fossum Evertsen i artikkelen [The politics of women's lives: The representations in Bangladesh's climate change adaption regime](#). Utgangspunktet er at den positive økonomiske veksten og utviklingsmessige endringene i Bangladesh blir problematiske i møtet med økende klimautfordringer. Evertsens analyserer hvordan kjønnsperspektiver i klimapolitikken problematiseres og finner at disse problemstillingene ikke får sentralitet, men i stedet omformes og tilpasses de rådende maktforholdene som ligger til grunn for utformingen av nasjonal klimapolitikk.

JOURNAL ARTICLE

Gaps and Silences: Gender and Climate Policies in the Global North

Helga Eggebø ✉, Aase Kristine Lundberg, Mari Teigen

Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, jxac032,
<https://doi.org/10.1093/sp/jxac032>

Published: 21 September 2022

PDF Split View Cite Permissions Share

Abstract

For decades, feminist activists and scholars have stressed the importance of integrating gender perspectives into the most defining challenge of our time: the climate disaster. In this article, we analyze official Norwegian policy documents in the context of regional and supra-national levels. We identify a lack of connection between gender equality policy and climate policy in the Norwegian policy documents that is symptomatic of a general silence on gender in climate policy in the Global North. We argue that there is untapped potential for gender mainstreaming in Norwegian climate policy and suggest that gendered, disaggregated data on climate issues could be combined with scholarly insights about the Nordic gender equality model so as to further our understanding of the climate crisis. Finally, we ask whether the absence of gender perspectives in Norwegian climate policy may reflect an unrecognized contradiction between Nordic gender equality policy and sustainability.

Issue Section: Research

Likestilling og ulikhet i lys av Covid-19 pandemien

Forskning ved CORE som ble gjennomført under korona-pandemien har hatt oppmerksomhet om mulige likestillingskonsekvenser. Studier vi har gjennomført i karriereyrker tyder på at korona-pandemien hadde mindre innvirkning på balansen mellom familie- og arbeidsliv, enn man kunne frykte. Selv om belastningene økte i mange familier, så skapte hjemmekontor og mindre aktivitet muligheter for å håndtere situasjonen fleksibelt. Også under pandemien hadde ofte kvinner det største ansvaret for familielivet, men også menns innsats økte i hjemmesfæren i denne perioden. Dette er funn fra [CORE Næringslivsstudie](#), og også vist i en studie fra i fjor blant [jurister](#).

Kjønnslikestillingsperspektiver på korona-pandemien blir analysert i en artikkel i [Norsk Statsvitenskapelig tidsskrift](#), hvor det stilles spørsmål om i hvilken grad og i tilfellet hvordan kjønnslikestilling har inngått i offentlige myndigheters håndtering av koronapandemien. Analysen baserer seg på Bufdirs rapport *Likestillingskonsekvenser av Covid-19 og tiltakene mot pandemien* og koronakommisjonens hovedrapport *Myndighetenes håndtering av koronapandemien*. Dokumentene analyseres i lys av likestillingsintegrering som strategi for offentlig politikkutvikling samt offentlige



myndigheters aktivitetsplikt ifølge likestillings- og diskrimineringsloven. Til tross for at Bufdirs rapport har som mål å vurdere mulige likestillingskonsekvenser, er dette perspektivet fraværende i koronakommisjonens rapport. Fraværet av likestillingsperspektiver i koronakommisjonens rapport framtrer som

systematisk for svakhetene ved likestillingsintegrering og den manglende oppfølgingen av offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Dette settes her i sammenheng med begrepet om likestillingsvikeplikt, som vil si en gjennomgående tendens til at likestilling er et hensyn som oftest må vike i møte med andre og antatt viktigere hensyn.

Flere CORE-forskere er involvert i ulike prosjekter om likestillingskonsekvenser av koronapandemien som vil bli publisert i tiden framover.

COREs aktiviteter 2022

Lansering av CORE Topplederbarometer

7. september 2022, Institutt for Samfunnsforskning

Høsten 2022 lanserte CORE årets Topplederbarometer som viser likestillingstall fra toppen av de 200 største bedriftene i norsk næringsliv. Barometeret viser kjønnsfordeling i toppledergruppene, styrene, blant styrelederne og de administrerende direktørene. Til tross for at flere kvinner det siste året har kommet til, er toppsjiktet i norsk næringsliv svært mannsdominert. Vi inviterte kultur- og likestillingsminister Anette Trettebergstuden, konsernfjef i Storebrand Odd Aril Fredstad, konsernsjef i Mesta Marianne Bergmann Røren og leder for CORE Mari Teigen til debatt for å diskutere hva som skal til for å skape endring og hvordan politikere og næringslivet kan fremme mer kjønnsbalanse og mangfold.

[Livestrømming av arrangementet er tilgjengelig på våre nettsider.](#)

I forbindelse med fremleggelsen av rapporten besøkte Mari Teigen Dagsnytt 18 for å snakke om hvorfor rekrutteringen av kvinner i topplederstillinger i næringslivet går så tregt.

Episoden kan du høre [her](#)



ISF – forsker Liza Reisel er med i Regjeringens mannsutvalg

26. August 2022, Institutt for samfunnsforskning

«Det har skjedd store endringer de siste tiåra, og det er på høy tid å få satt gutter og menns utfordringer på agendaen» slår kultur- og likestillingsminister Anette Trettebergstuen fast.

Kultur- og likestillingsminister Anette Trettebergstuen kunngjorde august 2022 sammensetningen og mandatet for det nye Mannsutvalget. Utvalget skal utrede likestillingsutfordringer som gutter og menn møter og som er til hinder for et likestilt samfunn. Det er særlig åtte temaer som utvalget skal jobbe med: familie, fritid, helse, vold og

seksuell trakassering, utdanning og arbeidsliv, pensjonistliv, integrering og skeives levekår. Utvalgets 17 medlemmer skal frem til våren 2024 jobbe med å: 1) gi en helhetlig oversikt over hvilke likestillingsutfordringer gutter og menn møter på gjennom livsløpet, 2) vurdere om pågående politikk og igangsatte prosesser ivaretar kjønnsperspektiver og 3) Foreslå tiltak som vil bidra til et likestilt samfunn.

Blant de 17 medlemmene i mandatet som er sammensatt av personer med ulik bakgrunn, erfaring, kunnskap og kompetanse, er ISF og CORE-forsker Liza Reisel med i utvalget. Hennes interesse, kompetanse og forskning på kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er svært relevant for utvalget.



[Foto: Ketil Blom Haugstulen](#)

CORE næringslivsstudie: Kjønnbalanse på toppen av næringslivet

10. Mars 2022

I samarbeid mellom CORE og Equality Check ble en ny rapport lansert om kjønnbalanse på toppen av næringslivet.

Forskningsprosjektet ble gjennomført i samarbeid med ti norske selskaper i ulike bransje. Rapporten kartlegger og svarer på spørsmål om likestillingsstatus, holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i norsk næringsliv. [CORE næringslivsstudie](#) synliggjør et paradoks i næringslivet hvor bevissthet, mål og tiltak for kjønnbalanse eksisterer i selskapene, så er det likevel tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder inntekt og karriere.

CORE inviterte tre statsråder og noen av Norges ledende bedrifter for å kommentere og diskutere funnene. Sigtona Halrynjo presenterte ett av hovedfunnene fra rapporten som viser

at kjønnsforskjellene gjelder hovedsakelig kvinner og menn som har barn, og at forskjellene ikke kan forklares av ulik alder og utdanningsnivå. I tillegg så kommer kvinner med karriereambisjoner i en tøffere skvis enn det menn gjør. Studien viser at kvinner oftere har partnere som jobber mer, tjener mer og har mer ansvar på jobb enn de selv har.

[Våre nettsider for nyhetsaker](#)



Kildens årskonferanse: Likestilling for framtida

3. november 2022, Forskningsrådet

I fellesskap med Kilden inviterte vi forskere, politikere og alle som er opptatt av likestilling til årskonferanse 10 år etter Likestillingsutvalget, også kjent som Skjeie-utvalget. Utvalget leverte to utredninger i 2011 og 2012 over norsk likestillingspolitikk.

Hvordan ser framtidens likestillingsutfordringer og hvilken betydning fikk Likestillingsutvalget på sikt? Dette var noen av spørsmålene som ble diskutert på Kildens årskonferanse i samarbeid med CORE- senter for likestillingsforskning.

[Våre nettsider for nyhetsaker](#)



Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 2022–2025

17.mars, Kifinfo: kjønnsbalanse og mangfoldsforskning

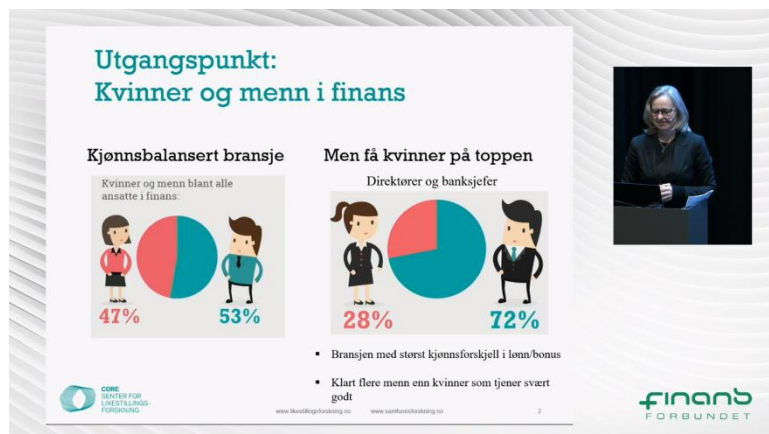
For å fremme likestilling mellom kvinner og menn i universitets- og høyskolesektoren oppnevnte det daværende Utdannings- og forskningsdepartementet i 2004 *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning* (Kif) for en treårsperiode. En av medlemmene i komiteén som også satt i forrige periode er CORE forsker Julia Orupabo. Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til bedre integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold, inkludering og trakassering ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner.

Frokostmøte: Likestilling i finans – på vei mot like muligheter?

9. september 2022, Finansforbundet

I 2019 lansere Finansforbundet i samarbeid med CORE en rapport om kjønnsforskjellene i finansnæringen. Tre år senere ble oppfølgingsrapporten «Kvinner, menn og karriere i finans 2.0» som fokuserer på barrierer som kvinner møter i frontfinans presentert av CORE forskere Sigtona Halrynjo og Runa Brandal Myklebust. Det ble holdt frokostmøte hvor det ble diskutert hva som må til for å få en likestilt bransje. Selv om finansbransjen er relativt kjønnsbalansert, er det få kvinner i stillinger med mest ansvar og høyest lønn.

Undersøkelsen identifiserer sentrale trekk ved bransjen som kan bidra til å forklare hvorfor kvinner i mindre grad når til topps og hvorfor lønns- og bonusforskjell består. I tråd med tidligere forskning på mannsdominerte miljøer, er det tegn til favorisering av menn og til dels



uklare betingelser for lønnsutvikling, bonus og karriere.

Livestrømming av arrangementet er tilgjengelig [her](#)

[Våre nettsider for nyhetssaker](#)

Ulik støtte fra miljøet til valg av utradisjonelle yrker

27. september, *Arbeidsliv i Norden*

I september ble konferansen «Ett jämställt Norden» (Et likestilt Norden) holdt i Oslo.

Mari Teigen oppsummerte utviklingen om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norden, hvor det er en tendens til polarisering. Noen kvinner rykker opp til yrkene med høyest lønn, men samtidig er det litt flere kvinner blant de lavest betalte jobbene. Det blir altså flere kvinner både på topp og bunn.



Mari Teigen, från Core.

Boklansering: Eliter i endring

20. oktober, *Institutt for samfunnsforskning*

I forbindelse med lanseringen av boken «Eliter i endring» inviterte ISF til seminar og diskusjon. Boken beskriver utviklingstrekk fra 2000 til 2015 og undersøker elitenes syn på viktige trekk ved samfunnsutviklingen, som økt ulikhet, klimakrise, likestilling, endringer i mediene. I diskusjonen legges hovedvekten på elitenes forhold til mediene, deres syn på ulikhet og oppfatninger om likestilling.



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 2022 har kommunikasjonsarbeidet til CORE sentrert rundt

innholdsproduksjon gjennom formidlingsmateriell, nyhetssaker og deltakelse på sosiale medier.

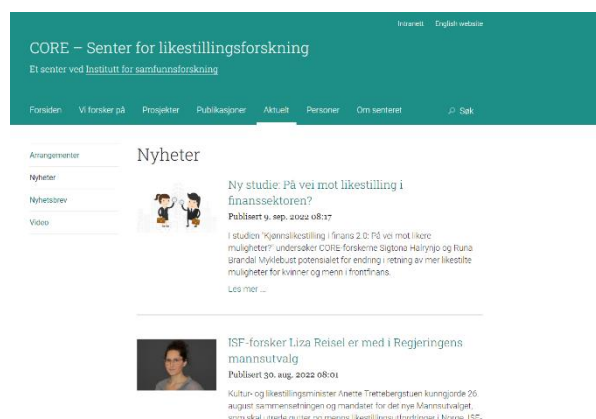
Nyhetssaker

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.

I tillegg til våre egne nettsider er CORE også aktiv på [Twitter](#) og [Facebook](#) for å nå et bredere publikum.

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/>



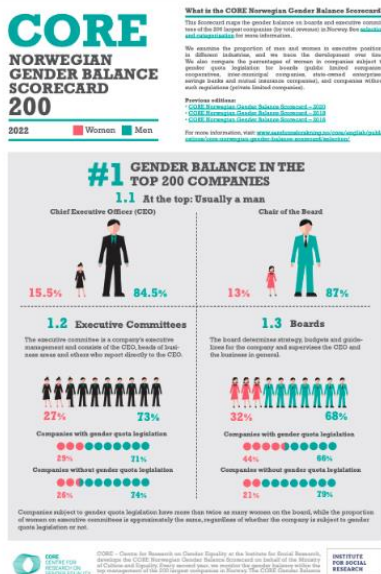
Formidlingsmateriell

CORE ønsker å gjøre forskningen tilgjengelig gjennom enklere fremstillinger av likestillingsforskning.

Hovedfunn ved forskningen blir utarbeidet som en brosjyre med illustrasjoner. I 2022 har vi utarbeidet følgende formidlingsmateriell:

- [CORE Topplederbarometer 2022](#)
- [Hva skaper hindringer og muligheter for kjønnslikestilling i næringslivet?](#)
- [Hva er de norske maktelitenes holdninger til likestilling?](#)
- [Flere kvinner enn menn i høyere utdanning](#)
- [Kvinner, menn og karriere i finans 2.0: På vei mot likere muligheter](#)





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 2022 har vi publisert følgende formidlingsmaterieill på engelsk:

Fra 2022:

- [CORE Norwegian Gender Balance Scorecard](#)
- [Barriers and opportunities for gender equality in the business sector](#)

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

Innlegg: Er det virkelig slik at kvinner jobber i offentlig sektor og menn i privat?

10. mars, Dagens Næringsliv

Mari Teigen og Kjersti Misje Østbakken skrev et innlegg i Dagens Næringsliv. Her påpeker de noen momenter ved SSBs nyeste notat om likelønn som gir et feil bilde av dagens likestillingssituasjon. Hvordan bilder av kjønnsforskjeller og likestilling males er av betydning og derfor viktig å påpeke når likestillingsbilde fremstilles som at det er større forskjeller enn de som finnes.

Innlegg: Er det virkelig slik at kvinner jobber i offentlig sektor og menn i privat?

SSB's nyeste notat om likelønn gir et feil bilde av dagens likestillingssituasjon.



Flere kvinner i kommunestyrene i Norge enn i Danmark

At far er hjemme er svært viktig for deres bånd til barnet

16.juni, Aftenposten

Foreldretilv // Foreldrepermisjon
Mange småbarnsmødre synes fedrekvoten er for lang. At far er hjemme, er svært viktig for deres bånd til barnet, ifølge forsker.
- Det er blitt en selvfølge at fedre som har rett til foreldrepermisjon, tar den i dag, sier forsker.



Kronleder: Fylgspård 6.4. med Østna, og fraa Østna. Bild med Jonatan, Jonnne og et år for denne tidspunkt. Foto: Corinne

Foreldrepengeundersøkelsen viser at et stort flertall av dagens småbarnsmødre ønsker å være hjemme lenger enn de kan med dagens foreldrepermisjon. Forsker Ragni Hege Kitterød ved CORE viser i sin forskning at fedres relasjon til barnet er svært viktig for deres bånd til barnet og følelsen av å mestre rollen som far. Kitterød peker på at fedre som tar foreldrepermisjon bli også mer involverte fedre senere.

Koronakommisjonens rapport mangler kjønnsperspektiver

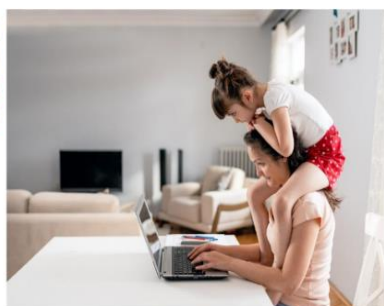
27. oktober, Kilden

Koronakommisjonens rapport mangler kjønnsperspektiver

Detta er et eksempel på hvordan likestilling må vike i konkurranse med andre hensyn, mener samfunnsforsker Mari Teigen.

Simon Gramvik
fransan@kildenforskingsradet.no

27. oktober 2022



Koronapandemien rammet barne- og familieassessorer på helt nye måter. Særlig gjennom nedleggninger av skoler og barnehager. Illustrasjon: Bostup/Stockphoto

MER OM LIKESTILLINGSPOLITIKK
MER OM HELLER OG KJØNN
MER OM JARDEDELING

Likestillingsperspektivet var fraværende da Regjeringens koronakommisjon skulle evaluere myndighetenes håndtering av Covid-19 pandemien. Dette var et eksempel på hvordan likestillingen må vike i konkurranse med andre hensyn, påpekte Mari Teigen. Dette fraværet er også i lys av den aktivitetsplikten offentlige myndigheter har ifølge likestillings- og diskrimineringsloven.

Jobber selv med å bekjempe netthets: – Ubehagelig å bli forsøkt sjekket opp på LinkedIn

6. februar, E24

CORE forsker Marjan Nadim har gjort flere studier om trakassering på nett og forteller at kvinner mottar hets på nett som er mer personlige. Det er oftere rettet mot at de er kvinner eller går på deres person og utseende. Selv om menn og kvinner opplever omtrent like mye negative kommentarer på nett, så er altså innholdet hetsen ulikt.



«I dag jobber kvinner gratis ut året.» Hva betyr egentlig det?

17. november, Forskning.no

Likelønnsdagen bidrar til å gjøre oss bevisst på lønnsforskjellene, forteller Kjersti Misje Østbakken. Hun viser til at det ikke er store forandringer fra år til og, og at likelønnsdagen ikke rykker nærmere årsskiftet i hurtig tempo. Mari Teigen forteller også at selv med like lang utdanning betales de kvinnedominerte yrkene i gjennomsnitt litt dårligere enn de mannsdominerte.



Alle publikasjoner

- Eggebø, H., Lundberg, A. A. & Teigen, M. (2022). Gaps and Silences: Gender and Climate Policies in the Global North. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxac032>
- Ellingsæter, A. L. & Kitterød, R. H. (2022). Den mannlige forsørgeren: Endringer i praksis og idealer belyst ved utvalgte forskningsbidrag. Institutt for samfunnsforskning.
- Ellingsæter, A. L. (2022). Resisting or maintaining gender inequality? Wedding traditions among Norwegian millennials. *Acta Sociologica*. ISSN 0001-6993.
<https://doi.org/10.1177/00016993221074826>
- Engelstad, F., Gulbrandsen, T. J., Midtbøen, A. H. & Teigen, M. (2022). Eliter i endring: Makt, demokrati, representasjon. Universitetsforlaget. 360
- Evertsen, K. F. (2022). The politics of women's lives: gendered re-presentations in Bangladesh's climate change adaptation regime. *Climate and development*.
<https://doi.org/10.1080/17565529.2022.2072264>
- Halrynjo, S. & Mangset, M. (2022). Parental leave vs. competition for clients: Motherhood penalty in competitive work environments. *Journal of Family Research*. <https://doi.org/10.20377/jfr-751>
- Halrynjo, S. & Myklebust, R. B. (2022). Kjønnslikestilling i finans 2.0: På vei mot likere muligheter? Institutt for samfunnsforskning
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M. & Skorge, Ø. S. (2022). CORE næringslivsstudie - kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Institutt for samfunnsforskning. Rapport (2022:4).
- Holst, C. (2022). Feminisme, historie og opplysning. Anmeldelse av *The Genealogy of Feminist Thinking* av Ingeborg W. Owsen. *Agora*. <https://doi.org/10.18261/agora.40.2-3.19>
- Holst, C. & Stie, A. E. (2022). I takt eller utakt? Europeiseringen av Norge. I Frønes, Ivar & Kjølørød, Lise (Red.), *Det norske samfunn - bind 1*. Gyldendal Norsk Forlag A/S. ISSN 9788205563414.
- Kitterød, R. H. (2022). Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. I Frønes, Ivar & Kjølørød, Lise (Red.), *Det norske samfunn: bind 2*. Gyldendal Akademisk. s. 107–131.
- Kitterød, R. H. (2022). Unpaid household work in Norway - valuation, trends and discussions I Perista, Heloisa & Perista, Pedro (Red.), *O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens trabalho de cuidado e tarefas domésticas*. CESIS. s. 69–80.
- Løvgren, M. & Orupabo, J. (2022). Gender Essentialism at Work? The Case of Norwegian Childcare Workers. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxac040>
- Mangset, M., Orupabo, J., Reisel, L. & Teigen, M. (2022). Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia? I Aarseth, Helene & Owsen, Ingeborg Winderen (Red.), *Kjønn og akademia: På vei mot BALANSE?*. Fagbokforlaget. s. 24–41. <https://doi.org/10.55669/oa1608>

- Midtbøen, A. H. & Nadim, M. (2022). Becoming Elite in an Egalitarian Context: Pathways to Law and Medicine Among Norway's Second-Generation. I Jens, Schneider; Crul, Maurice & Pott, Andreas (Red.), *New Social Mobility: Second Generation Pioneers in Europe*. Springer. s. 133–152. doi: 10.1007/978-3-031-05566-9_6.
- Nadim, M. & Orupabo, J. (2022). Arbeidskraftstrategier og bruk av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet: Delrapport om arbeidsgiveres begrunnelser for å ansette eller bruke ekstern arbeidskraft. Institutt for samfunnsforskning.
- Nadim, M. & Thorbjørnsrud, K. (2022). Kampen i gråsonene av debatten: en studie av deltakere i opphetede og aggressive nettdebatter. I Mangset, Marte; Midtbøen, Arnfinn Haagenen & Thorbjørnsrud, Kjersti (Red.), *Ytringsfrihet i en ny offentlighet: Grensene for debatt og rommet for kunnskap*. Universitetsforlaget. s. 95–112.
<https://doi.org/10.18261/9788215051017-2022-05>
- Orupabo, Julia; Vassenden, Anders & Handulle, Ayan Abdi Mohamoud (2022). Å redde hvite folks ansikt : Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner, *Rasisme : Fenomenet, forskningen, erfaringene*. Universitetsforlaget. s. 318–332.
- Segaard, S. B., Kjaer, U. & Saglie, J. (2022). Why Norway has more female local councilors than Denmark: a crack in the Nordic gender equality model? *West European Politics*. 46(2), s. 401–424. doi: <https://doi.org/10.1080/01402382.2022.2050590>
- Silander, C., Drange, I., Pietilä, M. & Reisel, L. (2022). Promoting Gender Equality in STEM-oriented Universities: Institutional Policy Measures in Sweden, Finland and Norway. I Griffin, Gabriele (Red.), *Gender inequalities in tech-driven research and innovation: living the contradiction*. Bristol University Press. s. 93–108. doi: 10.47674/9781529219494
- Teigen, M. (2022). From Shockwave to Ripple? The Nuanced Impact of Corporate Quotas in Norway. I Engeli, Isabelle & Mazur, Amy G. (Red.), *Gender Equality & Policy Implementation in the Corporate World : Making Democracy Work in Business*. Oxford University Press. s. 197–217. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198865216.003.0010>
- Teigen, M. (2022). Kjønnslikestillingsperspektiv på koronapandemien. *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*. <https://doi.org/10.18261/nst.38.3.3>
- Teigen, M., Midtbøen, A. H. & Karlsen, R. (2022). Elites on Equality: Room for Gender Balance and Ethnic Diversity in Leadership Positions? *Acta Sociologica*.
<https://doi.org/10.1177/00016993211070192>
- Umblis, J., Orupabo, J. & Drange, I. (2022). Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter. Institutt for samfunnsforskning.
- 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
- Østbakken, K. M., Orupabo, J. & Nadim, M. (2022). The Hierarchy of Care Work: How Immigrants Influence the Gender-Segregated Labor Market. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. <https://doi.org/10.1093/sp/jxac039>

Alle medieoppslag tilknyttet CORE

Januar

- [Hun er en av få kvinnelige toppledere i Bergen: - Må tørre å si ja, selv om man ikke vet hva man går til](#), E24+. S. Halrynjo, 03.01.2022
- -Man må tørre å si ja, selv om man ikke vet hva man går til, Bergens Tiende. S. Halrynjo, 03.01.2022

Februar

- [Jobber selv med å bekjempe netthets: - Ubehagelig å bli forsøkt sjekket opp på LinkedIn](#), E24. M. Nadim, 06.02.2022
- [Vanskelig å kombinere barn og portefølje](#), Finansfokus.no. S. Halrynjo, 07.02.2022
- [Sylvi provosert over Ernas Arne-stunt](#), Nrk. M. Teigen, 19.02.2022
- [Kvinnedominert Unio – hva betyr det for lønnskampen?](#), Unio. M. Teigen, 23.02.2022

Mars

- Bare 5 av de 50 største selskapene på Oslo Børs har en kvinne som styreleder, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 04.03.2022
- [Likestilling i arbeidslivet – dette gjenstår, og slik kan du bidra](#), Lederne.no. M. Teigen, 04.03.2022
- [Feministene krangler om 8. mars](#), DN Magasinet. C. Holst, 04.03.2022
- [I år arrangeres alternativt tog på kvinnedagen: - Ekstra harde fronter](#), Aftenposten.no. C. Holst, 05.03.2022
- [Presseinvitasjon: CORE og Equality Check inviterer til lansering av CORE næringslivsstudie](#), MyNewsdesk.no. M. Teigen, 07.03.2022
- [Likestilling i næringslivet: - Det er ikke kvinners ambisjoner det står på](#), E24. S. Halrynjo, 08.03.2022
- [Ni av ti av de ansatte i Theas bransje er menn: -Arbeidsmiljøet er jo det beste med hele jobben!](#), Avisa Oslo+. L. Reisel, 08.03.2022
- Oppfordrer kommunen til å styrke likestillingen, Fanaposten. L. Reisel, 08.03.2022
- [Stadig flere kvinner og ledere – men fortsatt store forskjeller mellom kjønnene](#), Samfunnsviteren.no. M. Teigen, 08.03.2022
- [To av tre rektorer i Bergen er kvinner: Ønsker jevnere fordeling](#), Fanaposten+. L. Reisel, 08.03.2022
- [Frontfaget: Status quo for likelønna](#), Unio. M. Teigen, 08.03.2022

- [Helse Sør-Øst gir koronastøtte til sykehusene](#), Sykepleien.no. S. Halrynjo, 10.03.2022
- [Innlegg: Er det virkelig slik at kvinner jobber i offentlig sektor og menn i privat?](#), Dagens Næringsliv. M. Teigen og K. Misje Østbakken, 10.03.2022
- Forsker: -Ordbruk i utlysning kan ha betydning, Kommunal Rapport. M. Teigen, 10.03.2022
- [Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere](#), Forskning.no. S. Halrynjo, 10.03.2022
- [Vi vet lite om diskriminering på grunn av livssyn og seksuell orientering](#), Kilden.no. M. Teigen, 10.03.2022
- Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, Tønsberg Blad. S. Halrynjo, 11.03.2022
- Kor likestilte er vi?, Dagotid.no. M. Teigen, 11.03.2022
- [Fortsatt klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, viser studie: -Jeg tror alle kan gjøre ting bedre](#), Teknisk Ukeblad Ekstra. S. Halrynjo, 14.03.2022
- Innlegg: Menn i Motvind, Samfunnsforskning.no. M. Teigen, 16.03.2022
- [Innlegg: Derfor er det så få kvinner i toppen av norsk næringsliv](#), Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, H. Kitterød, M. Mangset og Øyving Skorge, 17.03.2022
- [Frå likestilling til inkludering](#), Kifinfo.no. J. Orupabo, 17.03.2022
- -Ledere må ha like forventninger til kvinner og menn når det gjelder fravær knyttet til barn, Dagens Perspektiv. S. Halrynjo, 18.03.2022
- [Flere kvinner tar ulønnet permisjon. Skyldes det den økte fedrekvoten?](#), Aftenposten. A. L. Ellingsæter, R. H. Kitterød og M. Teigen, 31.03.2022

April

- [Sjekk ditt yrke: så mye mer tjener menn og kvinner](#), FriFagbevegelse.no, K. M. Østbakken, 01.04.2022
- Han har en av landets best betalte jobber. Se i hvilke 100 yrker du tjener mest, Aftenposten. S. Seehuus, 04.04.2022
- Studie: Klare kjønnsforskjeller i inntekt og karriere, Romsdals Budstikke, 06.04.2022
- [Hvorfor er det flere kvinner i kommunestyrene i Norge enn i Danmark](#), Samfunnsforskning.no. S. B. Seggaard og J. Saglie, 27.04.2022

Mai

- [Nå skal menns liv i Norge under lupen](#), Kilden.no. R. B. Myklebust, 03.05.2022
- [Regjeringen setter ned mansutvalg. Dette vil forskere at de skal se på](#), Forskning.no. R.B. Myklebust, 06.05.2022.
- [Utfordrer regjeringen: vil ha svarteliste for selskaper uten kvinner i ledelsen](#), NrK. M. Teigen, 10.05.2022
- [-Sykepleie ser ut til å forbli kvinnedominert](#), Kifinfo. L. Reisel og S. Seehuus, 11.05.2022

- [Stadig tek flest kvinner helseutdanning](#), Avisa Møte. L. Reisel og S. Seehuus, 13.05.2022
- [Stadig tek flest kvinner helseutdanning](#), Nordre. L. Reisel og S. Seehuus, 13.05.2022
- Helseutdanninger domineres fortsatt av kvinner, Dagsavisen. L. Reisel og S. Seehuus, 14.05.2022
- [-Sykepleie ser ut til å forbli kvinnedominert](#), Kilden.no. L. Reisel og S. Seehuus, 16.05.2022
- [-Sykepleie ser ut til å forbli kvinnedominert](#), Bodøposten. L. Reisel og S. Seehuus, 17.05.2022
- [Flere kvinner enn menn i høyere utdanning](#), Samfunnsforskning.no. L. Reisel og S. Seehuus, 19.05.2022
- [Helseutdanninger domineres fortsatt av kvinner](#), byas.no. L. Reisel og S. Seehuus, 25.05.2022.
- [Helseutdanninger domineres fortsatt av kvinner](#), Trd.by. L. Reisel og S. Seehuus, 25.05.2022
- [Hets og hatefulle ytringer skremmer også dem som ikke opplever det direkte](#), Forskning.no. M. Nadim, 28.06.2022
- [Jobbene til sjøs og langs kysten er mannsdominerte](#), Kilden.no. R. B. Myklebust, 31.05.2022

Juni

- [Startskuddet går for europeisk likestillingsprosjekt](#), Kifinfo.no. J. Orupabo, 08.06.2022
- [Mange småbarnsmødre synes fedrekvoten er for lang. At far er hjemme, er svært viktig for deres bånd til barnet, ifølge forsker](#), Aftenposten. R.H. Kitterød, 17.06.2022
- [Færre kvinner leder statens selskaper](#), E24. M. Teigen, 18.06.2022.
- [Fremstilles som et stort problem: Færre kvinnelige ledere i statlige selskaper](#), Document.no. M. Teigen, 19.06.2022
- Lengden på fedrekvoten har stor betydning, viser forskning, Aftenposten. R. H. Kitterød, 26.06.2022

Juli

- Mange småbarnsmødre synes fedrekvoten er for lang, Bergens Tiende. R. H. Kitterød, 03.07.2022
- Flinke piker danker ut gutta?, Dagens Perspektiv. L. Reisel, 08.07.2022
- [Synspunkt | Lise Lyngsnes Randeberg: Flinke piker danker ut gutta?](#), Dagens Perspektiv+. L. Reisel, 19.07.2022
- Frynsegoder mot babyblues, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 30.07.2022

August

- [Kjønnsbalanse: - En viss tendens til krisemaksimering](#), Khrono.no. M. Teigen, 03.08.2022
- [Professor advarer. -Kan skape hat mot kvinner](#), Khrono.no. M. Teigen, 08.08.2022

- [Jenter har vært i klart flertall i høyere utdanning de siste 20 årene](#), Khrono.no. S. Seehuus, 10.08.2022.
- [To av landets fremste forskere på kvinner i styrer og ledelse er positive til kjønnskvoltering til styrene i de største AS-ene](#), Dagens Perspektiv+. M. Teigen, 17.08.2022
- [-Første innspillsmøte om en mulig kjønnskvoltering til AS-styrene skjer allerede denne uka](#), Dagens Perspektiv+. M. Teigen, 18.08.2022
- [-Det blir helt feil om dette skal lovreguleres av politikere](#), Dagens Perspektiv+. M. Teigen, 19.08.2022
- [Styreekspert: - Kvinnekvoltering til AS-styrene bør også gjelde de minste selskapene](#), Dagens Perspektiv+. M. Teigen, 19.08.2022
- To av landets fremste forskere på kvinner i styrer og ledelse er positive til kjønnskvoltering til styrene i de største aksjeselskapene, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 19.08.2022
- Næringsministeren tar kvoteringsgrep: Flere styrerom skal fylles med kvinner, Dagens Perpsktiv. M. Teigen, 19.08.2022
- Flere styrerom skal fylles med kvinner, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 19.08.2022
- [Bare 1 av 10 styrer har en kvinne som styreleder - både i aksjeselskaper og ASA](#), Dagens Perspektiv+, M. Teigen, 22.08.2022
- [Lemet Máhtte \(21\) håper flere mannlige forbilder på kvinnedominerte utdanninger](#), NRK Sámi Radio. S. Seehuus og L. Reisel, 25.08.2022
- Bare 1 av 10 styrer i det private næringslivet har en kvinne som styreleder, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 26.08.2022
- [Alarmerende funn om diskriminering](#), Kifinfo.no. J. Orupabo, 31.08.2022

September

- [Mannsutvalg skal prøve å løse «gutteproblemet» i høyere utdanning](#), Khrono.no. L. Reisel, 01.09.2022
- [Hedda fødte på en fredag. Fire dager senere var hun tilbake på jobb](#), VG+. S. Halrynjo, 02.09.2022
- [Hva skal til for å fremme kjønnsbalansen og likestilling i norsk næringsliv?](#), Aftenposten. S. Halrynjo og M. Teigen, 07.09.2022
- -Styrer tør ikke satse utradisjonelt, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 07.09.2022
- [Topplederbarometeret: - Fremdeles for traust og mannsdominert](#), E24. S. Halrynjo, 08.09.2022
- [Innlegg: Bonusordninger bremser likestilling i finansbransjen](#), Dagens Næringsliv. S. Halrynjo og R. B. Myklebust, 08.09.2022

- [Rapport: Organiseringen i frontfinans hindrer likestilling, FinansWatch](#). S. Halrynjo, 09.09.2022
- Bare 31 av landets 200 største selskaper ledes av en kvinne, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 09.09.2022
- [Ny rapport om finansbransjen peker på bonusordninger som likestillingsbrems](#), Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 09.09.2022
- Bonusordninger som likestillingsbrems, Dagens Perspektiv. S. Halrynjo, 16.09.2022
- [Loddtrekning? Alderspoeng? Debatt om opptaksreglene](#), Khrono.no. L. Reisel, 16.09.2022
- [Hvor er kvinnene i oppdrettsnæringen, og hva skal til for å få flere kvinner i ledelsen?](#), Intrafish.no. S. Halrynjo, 09.09.2022
- [Næringslivets likestillingsutfordringer handler om mer enn spisse albuer og beslutningsvegring](#), Dagens Næringsliv. M. Teigen og S. Halrynjo, 20.09.2022
- Handler om mer enn spisse albuer og beslutningsvegring, Dagens Næringsliv. M. Teigen og S. Halrynjo, 21.09.2022
- [Satser nasjonalt for å få flere menn inn i helsefag](#), Khrono.no. R.B. Myklebust, 23.09.2022

Oktober

- [Fem år siden grasrotbevegelsen #metoo startet: - Det vil alltid finnes drittsekker](#), Gubrandsdølen Dagningen+ . M. Teigen, 15.10.2022
- [-Kvinner var likere før](#), Forskning.no. M. Strøm, 19.10.2022
- [Kvotering virker – men har få ringvirkninger](#), Dagens Næringsliv. M. Teigen, 19.10.2022
[Innlegg]
- [Boklansering: Eliter i endring](#), Samfunnsforskning.no. M. Teigen, 20.10.2022
- [Koronakommisjonens rapport mangler kjønnsperspektiver](#), Kilden.no. M. Teigen, 27.10.2022
- [Olikt stöd från omgivningen för att välja otraditionella yrker](#), Arbeidslivinorden.org. M. Teigen, 28.10.2022
- [Likestillingspolitikk er viktigere enn noen gang](#), NTB Info. M. Teigen, 28.10.2022
- [Koronakommisjonen: En utfordring til likestillings-ministere](#), Dagbladet. M. Teigen, 31.10.2022
- EN UTFORDRING TIL LIKESTILLINGSMINISTEREN, Dagbladet. M. Teigen, 31.10.2022

November

- -Belønningssystemet KAN BLI ENDRET, Advokatbladet. S. Halrynjo, 02.11.2022
- Norge har verdens kjedeligste eliter, Dagens Perspektiv. F. Englestad, T. Gulbrandsen, A. H. Midtbøen og M. Teigen, 04.11.2022
- Det er faktisk ikke så gærent, Morgenbladet. M. Teigen, 11.11.2022

- [Hva om jenter får bedre karakterer fordi de må?](#), Morgenbladet. L. Reisel, 16.11.2022
- [Likelønnsdagen: Den norske modellen sementerer lønnsulikhet, sier forsker](#), Altinget. M. Teigen, 16.11.2022
- [“I dag jobber kvinner gratis ut året.” Hva betyr egentlig det?](#) Forskning.no. K. M. Østbakken og M. Teigen, 17.11.2022
- [Resten av året jobber kvinnene i Norge gratis](#), Fontene.no. M. Teigen, 17.11.2022
- [Resten av året jobber kvinnene i Norge gratis](#), HK-Nytt. M. Teigen, 17.11.2022
- Magne Lerø: Vestre og Trettebergstuen som resultatmaskiner for likestilling, Dagens Perspektiv+. S. Halrynjo og M. Teigen, 21.11.2022
- Vestre og Trettebergstuen som resultatmaskiner for likestilling, Dagens Perspektiv. S. Halrynjo og M. Teigen, 25.11.2022
- [Ni grunner til at forskere vil forlate akademia](#), Khrono.no. M. Teigen, 29.11.2022
- [- Man kan få inntrykk av at nå er det gutta som er taperne i samfunnet](#), Morgenbladet. M. Teigen. 29.11.2022
- [Kristina \(31\) kjenner ingen damer som har samme jobb: -Jeg liker å ødelegge ting](#), Bergensavisen+. L. Reisel, 29.11.2022
- -Utviklingen går sakte, Bergensavisen. L. Reisel, 29.11.2022
- [Flere innvandrerkvinner kan jobbe i finans](#), Finansfokus. R. H. Kitterød, 30.11.2022

Desember

- [Milliardbarna](#), Bergens Tidende. M. Teigen, 10.12.2022
- [Milliardbarna](#), E24+. M. Teigen, 10.12.2022
- [Næringslivet i Kinn og Bremange: Kor er kvinnene?](#) Firdalsposten+. S. Halrynjo, 12.12.2022
- Slutt å si at mangfold er lønnsomt, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 13.12.2022
- Men er kvotering lønnsomt? Dagens Perspektiv. M. Teigen, 16.12.2022
- [Kvinnekvotering til AS-styrene: Men er kvotering lønnsomt?](#) Dagens Perspektiv. M. Teigen, 16.12.2022
- [Flere nøtter å knekke for mannsutvalget](#), Kifinfo.no. L. Reisel, 20.12.2022
- [Er lei av å høre «i akkurat dette tilfellet er det helt riktig at han tjener mer enn henne»](#), Nrk. M. Teigen, 22.12.2022
- [De gjør mer av det som ikke virker](#), Bergens Tidende. M. Teigen, 22.12.2022
- [7 av de 50 største selskapene på børsen skiftet topplerer i 2022: Alle gikk for en mann som ny sjef](#), Dagens Perspektiv+. M. Teigen, 22.12.2022
- Næringslivet i Kinn og Bremanger: Kor er kvinnene? Firdalsposten. S. Halrynjo, 16.12.2022
- 7 av de 50 største selskapene på børsen skiftet topplerer i 2022: Alle gikk for en mann som ny sjef, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 23.12.2022

Radio og podkast

Det norske folk har tillit til folketrygden. [Radio/Spotify], Pensjonskonto. A. S. Grødem, 03.02.2022

Ligestilling og motorveje hos samme minister. [Radio]. Danmarks Radio, P1 Orientering. S. B. Segard, 06.02.2022

Det store veddemålet mot staten. [Podkast], Scibsted: Podme. A. S. Grødem, 11.02.2022

[Bare én av fire gründere er kvinner.](#) [NRK Radio], Ekko. S. Halrynjo, 17.03.2022

[Hets mot muslimer.](#) [Radio]. NRK P2. M. Nadim, 02.05.2022

[Den politiske situasjonen: McKinsey og Damene – Arendalsuken spesial.](#) [Poedcast]. Dagens næringsliv. M. Teigen, 17.08.2022

[Kan lønnsforskjeller reduseres i år?](#) [Radio/podkast]. Studio 2. K. M. Østbakken, 01.10.2022

[Morten Hegseth.](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 12.10.2022

[Sofie Høgestøl](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 07.12.2022

[Lars Berumm](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 30.11.2022

[Washim Zahid](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 23.11.2022

[Sumaya Jirde Ali](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 09.11.2022

[Tuva Fellmann](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 02.11.2022

[Hadia Tajik](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 26.10.2022

[Sigrid Bonde Tusvik](#) [Podkast]. ALTSÅ, hør her! M. Teigen, 19.10.2022

[Det mannsdominerte næringslivet.](#) [Podkast]. Politisk kvarter. M. Teigen, 12.10.2022

[Rasismen påvirker selvforståelsen.](#) [Podkast], Verdibørsen P2. J. Orupabo, 23.10.2022

Forsker Signe Bock Segard om valget i Danmark. [TV/Radio], NRK Nyhetsmorgen. S. B. Segard, 02.11.2022

Lessons from Norway – Achieving gender equality in politics. [Podkast], Evropska četrt 107. S. B. Segard, 02.11.2022

Arrangementer

- «Forskning viser...»: vitenskap og verdier i norske likestillingsutredninger. Cathrine Holst. Vitenskapsteoretisk Forum, NTNU, 01.Mars.
- The Icelandic Equal Pay Gap: Lessons Learned.* Ines Wagner. Vitenskapelig foredrag. EU Morning Brief, Danish Trade Union Federation. Mars, 3.
- [*Frontfaget: Status quo for likelønna.*](#) Mari Teigen. Frokostseminar. Unio, 08. Mars.
- Kjønn og lønn - Hvilke faktorer ligger bak? Kjersti Misje Østbakken, Unio 08. Mars.
- CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter.* Sigtona Halrynjo. Faglig foredrag. Lanseringsseminar Equality Check, 10. Mars.
- Why are there so few female executives? Evidence from the equality frontier.* Øyvind Søråas Skorge og Sigtona Halrynjo. Vitenskapelig foredrag. Department of Political Economy Weekly Seminar, King's College London, 23. Mars.
- Om hatytringer.* Marjan Nadim. Faglig foredrag. Arrangement: Hvordan eksisterer man i et offentlig rom som ikke er villig til å akseptere hele eller deler av din identitet?, 23. mars.
- Kvinnens rettigheter og likestilling.* Mari Teigen. Faglig foredrag. Forelesning: Kurs Utenriksdepartementets, 31. mars.
- For gammel til å innkalles til intervju? Betydningen av lederes holdninger.* Ragni Hege Kitterød og Anne Skevik Grødem. Vitenskapelig foredrag. FOSA-seminar, 21-22. april.
- The Gendered Politics of Policy Expertise.* Øyvind Søråas Skorge og Stine Hestvedt. Vitenskapelig foredrag. 1st REPS Project Workshop, 19-20. mai.
- Temporary employment reforms and employment probabilities.* Marte Strøm, Kristine von Simson og Kjersti Misje Østbakken. Faglig foredrag. Lanseringsseminar .ISF
- Drømmen om høyere utdanning: Innvandrerdriv, diskriminering og ønsker om anerkjennelse.* Julia Orupabo. Vitenskapelig artikkel. Fafokonferansen, 08. juni.
- Emotional reactions to observing far-right online rhetoric. Comparing targets and non-targets of far-right online harassment.* Audun Fladmoe, Marjan Nadim og Kari Steen-Johnsen. Vitenskapelig foredrag. Nasjonal fagkonferanse i statsvitenskap, 15-17. Juni.
- The gendered politics of policy experts: Do governments appoint women to expert groups as much as men?* Stine Hestvedt og Øyvind Søråas Skorge. Vitenskapelig foredrag. Nasjonal fagkonferanse i statsvitenskap 2022, 17. Juni.
- Making Sense of Hate: Young Muslims' understandings of online racism in Norway.* Marjan Nadim. Vitenskapelig foredrag. 19th IMISCOE annual conference, 30. Juni.
- Slow convergence – Empirical evidence on the gender pay gap in Norway. Kjersti Misje Østbakken. Faglig foredrag på seminar med EEA-prosjekt. ISF.
- Equal Pay in Practice: Comparative Research on Policy Implementation: the case of Norway.* Ines Wagner. Vitenskapelig foredrag. Gender Equality in Public Policy Network, Workshop Bielfeld 20-21 Juni.

- Time still binds: Parenthood and gender inequality in business careers. Experimental evidence from the frontier of equality.* Sigtona Halrynjo & Øyvind Skorge Vitenskapelig foredrag. Work Family Research Network Conference WFRN NYC, 23.juni
- The Force of Situations: Ambiguous Ethnic Stigmatization and the Interaction Order.* Julia Orupabo, Anders Vassenden og Ayan Abdi Mohamoud Handulle. Vitenskapelig foredrag. The Nordic Sociological Association Conference, 10-12. august.
- Kjønn og ledelse i næringslivet.* Mari Teigen. Faglig foredrag. Arendalsuka, 17. august.
- Likestilling i næringslivet handler om mer enn kjønnsbalanse i styret.* Mari Teigen. Faglig foredrag. Arendalsuka, 17. august
- Hva betyr kjønnsdelte utdanningsvalg for det grønne skiftet?* Liza Reisel. Populærvitenskapelig foredrag. Likestilling i framtidens grønne arbeidsliv, 18. august.
- Likestilling i framtidens grønne arbeidsliv.* Liza Reisel. Faglig foredrag. Arendalsuka, 18. august.
- Vurderinger av kvalitet og mangfold i vitenskapelige ansettelsesprosesser.* Julia Orupabo. Vitenskapelig foredrag. Lansering Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo, 22. august.
- CORE Topplederbarometer 2022.* Sigtona Halrynjo. Faglig foredrag. Lanseringsseminar, ISF. 7. september.
- Gendered Dropout and Transfer in Higher Education - Mechanisms and theoretical implications.* Thea Bertnes Strømme, Sara Marie Jorunn Seehuus og Karl Ingar Kittelsen Røberg. Vitenskapelig foredrag. The biennial midterm conference of the Research Network 10 in Sociology of education (RN10) of the European Sociological Association (ESA), ESA RN10, 14-16. September.
- Kjønnslikestilling i finans 2.0: På vei mot likere muligheter?* Sigtona Halrynjo og Runa Brandal Myklebust. Lanseringsseminar. Finansforbundet, 9.September
- Saving the white guys' face: Unpacking the invisible labour behind non-responses to racial stigmatization.* Julia Orupabo, Anders Vassenden og Ayan Abdi Mohamoud Handulle. Vitenskapelig foredrag. CESSMIR: Contemporary forms of racism and discrimination, 18-21. September.
- The economics of the cultural sector and the role of cultural policy during the COVID-19 pandemic in Norway.* Sara Cools. Vitenskapelig foredrag. 12th International Conference on Cultural Policy Research ICCPR 2022, 19-23. September.
- Work-family policies and practices in Norway. A brief overview.* Ragni Hege Kitterød. Faglig foredrag. NHO, 27. september
- Etnisk mangfold og lønnsomhet.* Julia Orupabo. Faglig foredrag. IMDis Fagverksted, 29. Sepember.
- CORE Topplederbarometer 2022.* Lansering. Mari Teigen. Paneldebatt. 7. September.
- Gender Politics in Norden.* Forelesning, SOS2603 Nordic Welfare Society – contemporary perspectives. 20. September.

Uganda Mission to Norway meets CORE. Mari Teigen. Faglig foredrag. 23. September.

Likestilling i framtidens arbeidsliv – uten vikeplikt?. Mari Teigen. Faglig foredrag. Nordisk likestillingskonferanse, Bufdir, 27. September.

CORE meets delegation from Taiwan. Mari Teigen. Faglig foredrag, 28. September.

«Descriptive representation of women». Cathrine Holst. Political Theory Seminar, Trinity College Dublin, 29. September.

Kampen I gråsonene: en studie av deltagere I opphetede og aggressive nettdebatter. Marjan Nadim. Faglig foredrag. Formidlingssamling for forebygging av hatprat, 18. oktober.

Kjønnsforskjeller i sykefravær over livsløpet – betydningen av familie og arbeid. Marte Strøm. Faglig foredrag. FoU-programmet under IA-avtalen, 19. Oktober.

Gender (in)equality in business careers in Norway: Status, challenges and possibilities. Sigtona Halrynjo. Faglig foredrag. AFF FiftyFifty, 20.oktober

Koronasituasjonen og økt bruk av digitale verktøy: Hvilke konsekvenser har det for eldre arbeidstakere? Anne Skevik Grødem. Vitenskapelig foredrag. Frokostseminar om den digitale hverdagen i eldre år, 26. oktober

Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. Ragni Hege Kitterød. Faglig foredrag. Forelesning ved MF Vitenskapelig høyskole, 27. oktober.

Hvorfor velger gutter og jenter så ulikt og hva skal til for å få til endring? Liza Reisel. Faglig foredrag. Møte i ledelsen ved UHR. 31. oktober.

Politikk for likestilling – fortsatt vikeplikt? Mari Teigen. Faglig foredrag. Kildens årskonferanse, 3. november. Foredrag kan sees her: <https://youtu.be/ChrDguq6DsE>

Likelønnsdagen 2022. Mari Teigen. Faglig foredrag. Mari Teigen. LOs frokostseminar. 17. November.

Likestilling i næringslivet og Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Sigtona Halrynjo og Runa Brandal Myklebust. Faglig foredrag. NHO. 22. november

BALANSE Nordisk. Funn fra NORDICORE. Faglig foredrag. Mari Teigen. BALANSE-konferansen, Norges Forskningsråd, 24. November.

Family policies and practices in Norway. A brief overview. Ragni Hege Kitterød. Faglig foredrag. Institutt for samfunnforskning, 23. september

Spiller tradisjonelle kjønnsroller en rolle i privatøkonomien? Ragni Hege Kitterød. Faglig foredrag. Kvinners empowerment og økonomi. Universitetet i Oslo, 26. november.

Hva er et interseksjonelt perspektiv? Julia Orupabo. Vitenskapelig foredrag. Arrangement: Mannsutvalget, 30. november.

Deltagere i opphetede og aggressive debatter på nettet. Marjan Nadim. Faglig foredrag. Alumnisamling for Dialogpilotene, 30. november

Å håndtere rasisme og diskriminering i arbeidsmarkedet. Julia Orupabo. Vitenskapelig foredrag. Arrangement: Diskriminering og rasisme, 01. desember.

Lederes holdninger til eldre arbeidstakere. Mer positive over tid? Ragni Hege Kitterød og Anne Skevik Grødem. Vitenskapelig foredrag. Trygdeforskningsseminaret 2022, 01-02. Desember.

Likestillingsforskning ved CORE: Perspektiver og prioriteringer. Mari Teigen. Faglig foredrag for Bufdirs likestillingsavdeling. 13. Desember.

Annet

Cathrine Holst: Veileder for Anna Skrunes, masterstudent ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Cathrine Holst: Veileder Hannah Løke Kjos, PhD-stipendiat ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Cathrine Holst: Biveileder for Thea Isaksen, PhD-stipendiat ved Institutt for filosofi, ide- og kunsthistorie og klassiske språk, UiO.

Julia Orupabo: Veileder for Mathushiga Thiyagarajah, masterstudent det psykologiske fakultet UIB.

Julia Orupabo: Midtveisevaluerer av PhD graden til Sabina Tica, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Julia Orupabo: Nominated to the nordic diversity prize, Blaze Inclusion Awards in SPARK category

Julia Orupabo: Steering committee for BALANSE+ (gender balance and diversity in research) The research council of Norway.

Julia Orupabo: The Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF)

Julia Orupabo: Horizon Europe, GENDERACTIONplus: Advancing gender equality in the European Research Area, WP “Intersectionality and inclusiveness”.

Liza Reisel: Medlem i det offentlig oppnevnte Mannsutvalget.

Liza Reisel: Medlem av redaksjonen for Comparative Social Research.

Liza Reisel: The Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF)

Marte Strøm: Veileder for Ester Bøckman, PhD-student ved Økonomisk Institutt, UiO.

Sara Seehuus: Veileder for Marie Wessel Egge, masterstudent, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Mari Teigen: Veileder for Anja Vranic, Institutt for medier og kommunikasjon, UiO.

Mari Teigen: Medlem av redaksjonen for Comparative Social Research.

Mari Teigen: Medlem av redaksjonen for Nordic Journal of Working-Life Studies.

Mari Teigen: Medlem i porteføljestyret for Humaniora og Samfunnsvitenskap, Norges Forskningsråd.

Kjersti Misje Østbakken: Veileder for June Solås, masterstudent ved Økonomiske Institutt, UiO.