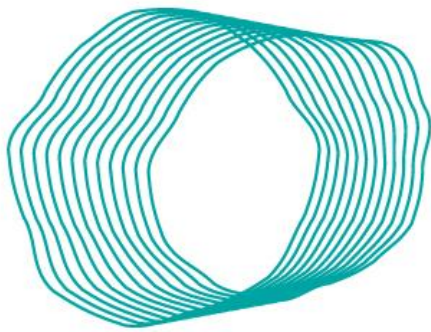


# ÅRSRAPPORT



**CORE**  
SENTER FOR  
LIKESTILLINGS-  
FORSKNING

2023



**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.

Senteret består av en gruppe forskere ved ISF, inkludert forskere med hovedtilknytning ved Universitetet i Oslo. Se alle tilknyttede personer her. CORE ledes av Mari Teigen, som er forsker 1 ved ISF.

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 2023

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) hadde i 2023 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 kommer fram i COREs årsrapport for 2023 som relaterer seg til disse satsningene.

I COREs årsrapport for 2023 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](mailto:likestilling@samfunnsforskning.no)

## Oppslutning om likestilling i politikk og praksis

Etter flere tiår med en stadig økende oppslutning om demokrati og likestilling, befinner vi oss i dag i en situasjon hvor det i en rekke land er tegn til en økende motstand om slike verdier. Polarisering, økende avstand mellom grupper i befolkningen, er økende. Deriblant i syn på likestilling, hvor kritikk av likestillingspolitikk og forsvar for tradisjonelle kjønnsverdier kommer til uttrykk i den offentlige debatten.

Vi vet mindre om hvorvidt avstanden i befolkningen om likestilling er økende også i Norge. For å undersøke nærmere oppslutning om likestilling i politikk og praksis, utviklet og gjennomførte CORE i 2022 en egen survey-undersøkelse om likestilling: CORE Survey 2022 – Likestillingsundersøkelsen. I 2023 har analyser og presentasjon av hovedresultater fra denne undersøkelsen vært sentralt. Nedenfor vil vi presentere noen hovedresultater.

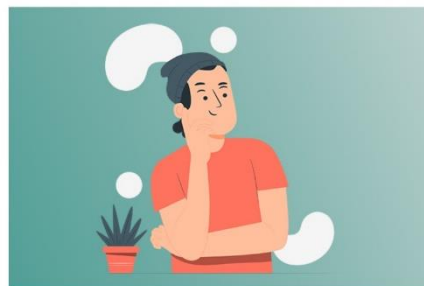
## Verdimessig likestillingsorientering

Ett spørsmål som har vært stilt i valgundersøkelsene siden midten av 1980-tallet, og som også ble inkludert i CORE Survey 2022, er om [likestillingen mellom kvinner og menn bør føres videre](#), har det gått langt nok, eller har gått for langt. Dette spørsmålet kan oppfattes som et overordnet spørsmål om tilslutning til likestillingspolitikk for å fremme likestilling.

Resultatene fra vår analyse viser at flertallet, både menn og kvinner, mener at likestillingen bør føres videre.

Likevel er dette et spørsmål med relativt stor spredning i svarmønstrene, hvilket betyr at selv om flertallet svarer at likestillingen bør føres videre, er det for eksempel relativt mange som mener at den har gått langt nok.

Stor oppslutning om at likestillingen bør føres videre, men unge menn er mer skeptiske enn andre



Oppslutningen om at likestillingen bør føres videre er for eksempel betydelig lavere blant menn enn kvinner. Menn mener oftere enn kvinner at likestillingen har gått langt *nok* eller at den har gått *for* langt. Yngre menn mener sjeldnere enn eldre menn at likestillingen bør føres videre, og oftere at likestillingen er ført langt *nok* eller *for* langt. En mulig tolkning av hvorfor yngre menn sjeldnere enn eldre menn svarer at likestillingen bør føres videre, kan være at mange unge menn opplever at likestilling nå er oppnådd. Dette kan også reflektere at det å drive likestillingen videre primært oppfattes som å handle om likestilling til fordel for kvinner, og at mange unge menn ikke opplever at kvinner har en svakere posisjon i samfunnet sammenlignet med menn, kanskje snarere tvert imot. Blant kvinner er det ingen klar sammenheng mellom alder og støtte til at likestillingen bør føres videre.

Oppslutningen om likestilling generelt og kontekstavhengig variasjon blir videre utforsket i et notat hvor vi analyserer det vi kan betegne som [graden av verdimessig likestillingsorientering](#). Her undersøker vi i hvilken grad befolkningen er enige om grunnleggende likestillingsnormer i samfunn og politikken. Det betyr at vi analyserer om variasjon i svarmønstre

henger i sammen med konteksten det spørres om: samfunnet generelt, den offentlige debatten, det representative demokratiet og politikktutforming.

Dette er kontekster som kan oppfattes som noe uklare i den forstand at de ikke er direkte knyttet til folks praktiske hverdag, men heller til det som omgir samfunn og politikken.



Vi finner at befolkningen generelt har en overveiende positiv innstilling og holdning til kjønnslikestilling. Imidlertid er det fremdeles markante forskjeller i menns og kvinners syn på kjønnslikestilling. Forskjellene er gjennomgående størst blant de yngste og minst blant de eldste. For å sette det på spissen, er det først og fremst blant unge menn vi finner skeptikerne til likestillingsutvikling, mens unge kvinnene er pådrivere når det gjelder mer grunnleggende verdier og normer for likestilling mellom kjønnene i samfunnet og politikken. Det er viktig å undersøke nærmere hva generasjonsforskjellene faktisk representerer. Spesielt er det viktig å dykke dypere inn i forståelsen av om avstanden mellom unge kvinner og menn kommer til å øke i de kommende årene. Hvis dette er tilfellet, må vi også undersøke hva denne økende polariseringen er uttrykk for.

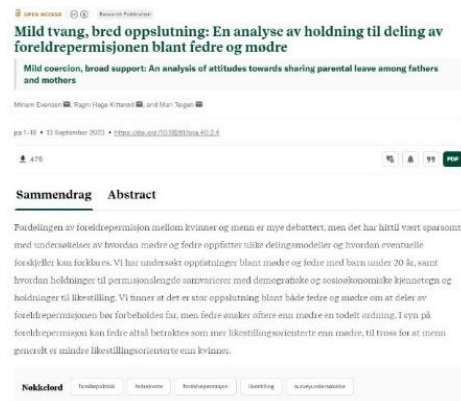
## Oppslutning om en likestilt familiemodell

Gjennom de siste tiårene har det skjedd store endringer i samfunnet, blant annet i utviklingen mot reduserte forskjeller i [kvinnens og menns yrkesaktivitet, omsorg og deltakelse i familielivet](#). For å forstå hvordan disse endringene i praksis henger sammen med endringene i holdninger, har vi analysert to spørsmål som ble stilt i CORE Survey 2022. Det første spørsmålet gjelder holdninger til menns og kvinners ansvar for hjem og familie. Det andre spørsmålet gjelder holdninger til menns og kvinners ansvar for den økonomiske forsørgelsen av familien. Våre analyser viser at det er en stor oppslutning om en likestilt familiemodell, samtidig som et mindretall, der de fleste er menn, støtter mer tradisjonelle tilpasninger. Våre foreløpige funn viser at det er en negativ sammenheng mellom å støtte en tradisjonell familiemodell og generell positiv oppslutning om likestilling. Altså at de som støtter en mer tradisjonell familiemodell, ofte er mindre positive til likestilling generelt.



En mye debattert likestillingsproblematikk gjennom flere tiår er [holdningen til deling av foreldrepermisjonen mellom fedre og mødre](#). Det har hittil vært sparsomt med undersøkelser av hvordan mødre og fedre oppfatter ulike delingsmodeller og hvordan eventuelle forskjeller kan forklares. I en vitenskapelig artikkel i *Søkelys på arbeidslivet* har vi undersøkt oppfatninger blant mødre og fedre med barn under 20 år. Vi har også sett på hvordan holdninger til permisjonslengde samvarierer med demografiske og sosioøkonomiske

kjennetegn og holdninger til likestilling. Vi finner at det er stor oppslutning blant både fedre og mødre for at en del av foreldrepermisjonen bør forbeholdes far, men fedre ønsker oftere enn mødre en todelt ordning. Tredelingen av foreldrepermisjonen, som er i samsvar med dagens ordning, er det alternativet som flest mødre og fedre støtter. Et interessant funn er at det er klart flere fedre enn mødre som støtter lik deling av permisjonen, og betydelig flere mødre enn fedre som støtter at mindre enn en tredjedel går til far. Våre analyser viser også at fedre med eldre barn oftere er positive til todelt permisjon enn fedre med små barn. I syn på foreldrepermisjon kan fedre altså betraktes som mer likestillingsorienterte enn mødre. Dette er til tross for at menn generelt, basert på analyser av andre spørsmål om likestilling, betraktes som mindre likestillingsorienterte enn kvinner.



I [Tidsskrift for samfunnsforskning fagsymposium](#) om polarisering, bidro vi med en artikkel hvor vi analyserte om holdninger til en likestilt familiemodell har blitt mer polarisert over de senere tiårene. Vi undersøker dette ved hjelp av tre datakilder: Norsk Monitor, International Social Survey Programme (ISSP) og CORE Survey 2022. Våre funn indikerer ikke at det har vært en økende polarisering rundt kjønn- og likestillingsspørsmål i Norge. Tvert imot ser vi at oppslutningen om en likestilt familiemodell har økt i løpet av de siste tiårene. Svarmønstrene varierer noe mellom ulike spørsmål og mellom grupper, men hovedtendensen er at en likestilt familiemodell i økende grad oppfattes som en selvfølge av de alle fleste. Innenfor rammen av økende oppslutning om likestilling er det stadig en viss variasjon mellom grupper, men snarere enn en økende holdningspolarisering ser vi tegn til stabilitet og reduserte forskjeller.

Kjønnforskjeller i oppslutning har for eksempel vært stabil over tid. Det samme gjelder betydningen av utdanning, mens betydningen av alder har blitt redusert. Det kan imidlertid være verdt å merke seg at oppslutningen om en likestilt familiemodell har økt mer blant de eldste enn de yngste. Det kan også tolkes som at en endret og mer polarisert samfunnsdebatt har skapt rom for mer kontrære meninger i likestillingsspørsmål. Våre analyser tyder på at de som har mest likestillings skeptiske holdninger er menn med yrkesfaglig utdanning enn i andre grupper. Imidlertid er det viktig å påpeke at likestillings skepsis ikke er særlig utbredt, selv i denne gruppen.

## Utbredelse av diskriminering og dens ulike dimensjoner

Spørsmål om kjønnsdiskriminering har vært en gjenganger i likestillingsdebatten. For å forstå befolkningens syn på [utbredelsen av diskriminering](#) og spesielt hvilket kjønn som opplever mest diskriminering, har vi analysert og presentert funnene i et notat på våre nettsider. Vi undersøker befolkningens oppfatninger av hvorvidt kvinner, og eventuelt menn, opplever forskjellbehandling på arbeidsmarkedet. Dette er basert på et spørsmål som er stilt i Norsk Monitor siden 1993 og et spørsmål fra CORE Survey 2022. Spørsmålet tar utgangspunktet i det tidligere spørsmål stilt i Norsk Monitor, men inkluderer nå et ekstra svaralternativ som åpner opp for diskriminering av menn. Våre funn indikerer at formuleringen av spørsmålet har betydning. Ved å åpne for at et mulig svaralternativ hvor det er menn som opplever diskriminering blir også bildet mer nyansert. Det er litt flere menn enn kvinner som mener at menn opplever diskriminering. Imidlertid er det mest vanlig, for begge spørsmål, å svare at det er kvinner som opplever diskriminering. Denne oppfatningen er likevel mye mer utbredt blant kvinner enn menn i undersøkelsen.

CORE Survey 2022 – Færre menn enn kvinner mener at kvinner diskrimineres i arbeidslivet

Ragni Hege Kittstad og Meri Teigen

### Innledning

Likestillingsloven fra 1978 etablerte et generell forbud mot diskriminering på grunnlag av kjønn. Loven gjaldt begge kjønn, med formål om å fremme likestilling, særlig å særlig fremme kvinnens stilling (Hellum & Strand, 2022). Loventrekkerte oppfatninger om kjønnsbasert diskriminering som et samfunnsproblem som særlig kvinner er utsatt for. Utvidelsen av diskrimineringslovgivningen til flere grunnlag (etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, osv.), som ble samlet i en felles Likestillings- og diskrimineringslov i 2017, har fortsatt som formål om å fremme kvinners (og minoriteters) stilling.



Illustrasjon: Storyset.com

Kjønn var lenge en sentral tilnærming til spørsmål om diskriminering. Dette har imidlertid endret seg betydelig i senere år i den offentlige debatten, i lovgivning og politikk. I et eget spørsmålsbatteri i CORE Survey 2022 spurte vi befolkning om hvor utbredt de mener at diskriminering er, basert på fire grunnlag: 1) alder, 2) kjønn, 3) etnisk bakgrunn, 4) seksuell orientering og 5) funksjonsnedsettelse. Resultatet viser at den største andelen av befolkningen mener at diskriminering basert på etnisk bakgrunn er mest utbredt i Norge, og at diskriminering på basis av seksuell orientering er minst utbredt. Kvinner er mer tilbøyelige enn menn til å si at diskriminering på samtlige grunnlag er utbredt. Blant kvinner er det en generell tendens til at andelen som mener at diskriminering er utbredt, synker med alderen. For menn er det motsatte tilfelle der andelen som mener at diskriminering er utbredt øker med alderen. Dermed er det en større forskjell i oppfatninger om utbredelsen av diskriminering mellom unge kvinner og menn, sammenlignet med eldre kvinner og menn. Tilbøyeligheten til å si at diskriminering på ulike grunnlag er utbredt varierer også med politisk tilhørighet. Generelt er velgere på venstresiden mer tilbøyelige til å mene at diskriminering forekommer enn velgere på høyresiden.

## Kjønnskvoltering i politikk og næringsliv



I CORE Survey 2022 har vi stilt en rekke spørsmål om ulike sider ved likestillingspolitikken. Det kan være politisk viktig og nyttig å kjenne til graden av støtte for ulike deler av likestillingspolitikken, og hvordan oppslutningsmønstre varierer mellom ulike grupper i befolkningen. En form for likestillingspolitikk med lange tradisjoner er

[kjønnskvoltering i politikken](#). Dette er ikke statlig

likestillingspolitikk, men frivillige ordninger i alle de politiske partier til venstre for Høyre. Når det gjelder spørsmålet om det bør være regler som sikrer omtrent lik representasjon av kvinner og menn på Stortinget, er det betydelig uenighet i befolkningen. Rundt 41 prosent støtter kvotering i politikken, mens 32 prosent er imot. Kjønnsforskjellene er tydelige hvor 54 prosent av kvinnene er for kvotering sammenlignet med kun 30 prosent av mennene. Blant kvinner er det flere som støtter kvotering i politikken enn det er motstandere, mens det blant menn er flere motstandere enn tilhengere av kvotering. Det kan også være grunn til å legge merke til at relativt mange svarer «verken eller» eller «vet ikke» på dette spørsmålet. Blant kvinner er oppslutningen om kvotering i politikken størst blant de mellom 30 og 66 år, og minst blant de yngste. Blant menn er det de eldste som er mest positive til kvotering, mens de yngste er mindre positive. Partipreferanser spiller også en rolle, med Rødt- og SV velgere som mer positive, mens Høyre- FrP- og KrF-velgere er mer skeptiske. En mulig forklaring på at befolkningen er ganske delt i synet på kvotering i politikken kan være at partipolitikken oppfattes som ganske likestilt og kjønnsbalansert, og det derfor synes unødvendig med regler som regulerer kjønns sammensetningen. Samtidig har kjønnskvoltering alltid vært et kontroversielt tema, blant annet fordi man mener at en jevn kjønnsfordeling bør være et resultat av frivillighet og valgfrihet, og ikke strenge reguleringer.

En nyere debatt som omhandler kvotering gjelder spørsmål om [kjønnskvoltering i bedriftsstyrer](#). Resultatene fra analysen av CORE Survey 2022 viser at det er betydelig uenighet om dette temaet. Det er 44 prosent som støtter kjønnskvoltering, mens 31 prosent er imot. Kjønnsforskjellene er markante, med 58 prosent av kvinnene som støtter kvotering, sammenlignet med 31 prosent av mennene. Analysen inkluderer også faktorer som alder, utdanning, bosted og partipreferanse. De viser at yngre mennesker er mindre tilbøyelige til å



støtte kvotering enn eldre, og at kvinner med høyere utdanning er med tilbøyelige til å støtte kvotering enn kvinner med lavere utdanning. Politiske skillelinjer spiller en viktig rolle. Velgere til Rødt, SV og MDG er mer positive til kjønnskvoltering, mens SP, KrF, Høyre og FrP er mer skeptiske.

## Kjønns mangfold og innføring av ett tredje juridisk kjønn

En annen og nyere likestillingsproblematikk gjelder oppfatninger om [mangfoldige kjønnsidentiteter](#) og spesielt om det bør innføres en tredje juridiske kjønnskategori. I CORE Survey 2022 har vi stilt spørsmål både om mangfoldige kjønnsidentiteter og om innføringen av et tredje juridisk kjønn. Dagens debatter om mangfoldige kjønnsidentiteter og innføring av en tredje juridisk kjønnskategori gir interessante eksempler på tema som reiser nye spørsmål om hva som er sentrale likestillingspolitiske saker. Vi finner at det er betydelig større støtte for mangfold i kjønnsidentiteter, altså aksept for at noen velger å identifisere seg som noe annet enn «kvinne» eller «mann», enn for innføringen av en tredje juridisk kjønnskategori. Det er samtidig lavere oppslutning om disse spørsmålene enn om mer «tradisjonelle» likestillingsspørsmål, som for eksempel oppslutning om likedelt omsorgsansvar. Svarmønstrene følger imidlertid kjente spor i den forstand at kvinner støtter i større grad enn menn mangfoldige kjønnsidentiteter og innføringen av en tredje juridisk kjønnskategori. De med høyere utdanning er mer positive enn de med lavere utdanning, og de som støtter partiene på venstresiden er mer positive enn de som støtter partiene på høyresiden. Men aldersprofilen skiller seg fra mønstrene vi finner på de mer tradisjonelle likestillingsspørsmålene. Yngre støtter i større grad enn eldre mangfoldige kjønnsidentiteter og en tredje juridisk kjønnskategori. Dette tolker vi som et uttrykk for at disse spørsmålene har vært mer til stedet blant yngre aldergrupper. Det er også en påminnelse om betydningen av bredde og nytenkning når det kommer til oppfatninger og holdninger til likestilling.

Flere publikasjoner med resultater fra [CORE Survey 2022](#) er lagt ut på COREs nettsider på [samfunnsforskning.no](#).

## Likestillingsparadokset og likestillingens vikeplikt

I forbindelse med at det er 20 år siden Makt- og demokratiutredningens sluttrapport (NOU 2003: 19), inviterte Norsk Sosiologisk Tidsskrift til et spesialnummer om Makt og Demokrati. Cathrine Holst og Mari Teigen skrev artikkelen «[Kjønnsrett i likestillingslandet](#)». Artikkelen undersøker endring i kjønnsrelasjoner i et makt- og demokratiperspektiv. Den består av to deler der den første delen undersøker tilgang på makt med særlig fokus på kjønnskjøvheter i eliteposisjoner, og utredningens påstand er at kjønnslikestilling har «vikeplikt» i det norske politiske systemet. Den andre delen handler om demokrati, der vi retter søkelyset på forholdet mellom demokrati og internasjonal rettsliggjøring i et kjønnsperspektiv.



I artikkelen trekkes konklusjonen at selv om «likestillingslandet» Norge fortsatt er preget av kjønnsbestemte maktskjøvheter, er det mindre dominerende trekk i dag enn for tjue år siden. Likestillingsdebatten har også endret seg betraktelig, og er nå mer inkluderende og åpen for flerdimensjonale og interseksjonelle perspektiver, samt menns likestillingsutfordringer. Konsekvensene av internasjonal rettsliggjøring eksemplifiseres med EUs påvirkning på likestillingsfeltet, og vi drøfter de sammensatte konsekvensene. For Norges del, tyder mye på at utviklingen fortsatt passer godt med bildet av en likestillingsutvikling som er «på vei», men som bremses av at mål om likestilling ofte får vikeplikt og må tilpasses eksisterende maktkonstellasjoner.

Artikkelen ble tildelt prisen for beste norsk-språklige artikkel i 2023 av Norsk sosiologforening.

## Velferdsstatsparadokset og kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet

Tidligere studier har vist at det er positiv sammenheng mellom høy yrkesdeltakelse blant kvinner og høy grad av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet. Utviklingen av velferdsstatsordninger og en stor offentlig sektor har vært framhevet som mulige forklaringer på denne høye kjønnssegregering, og følgelig at det eksisterer en motsetning mellom høy arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner og et likestilt arbeidsliv. Påstanden har vært at velferdsstatsordninger som skal fremme balansen mellom arbeidsliv og omsorgsforpliktelse kan i stedet bidra til kjønnsforskjeller i yrkesvalg og deltakelsesmønstre på arbeidsmarkedet.

Dette har blitt omtalt som et skandinavisk velferdsstatsparadoks, nettopp fordi det har vært de skandinaviske arbeidsmarkedene som samtidig har vært preget av høy kvinnelig sysselsetting og høy grad av kjønnssegregering.

Nyere studier har imidlertid vist at Norge og de andre skandinaviske arbeidsmarkedene ikke lenger er blant de mest kjønnssegregerte, snarere at det har vært en tendens i retning av redusert kjønnsdeling på arbeidsmarkedet. Med andre ord, selv om det norske arbeidsmarkedet fortsatt er svært kjønnsdelt, så er det ikke lenger blant de mest kjønnsdelte i et komparativt perspektiv. Forskning for å forstå og forklare endringer i arbeidsmarkedets kjønnsdelte strukturer har vært prioritert i CORE sin forskning. I en nylig publisert artikkel i det internasjonale tidsskriftet [Work, Employment & Society](#) undersøker CORE-forskerne Erling Barth, Liza Reisel og Kjersti Misje Østbakken sammenhengen mellom kvinnelig sysselsetting og arbeidsmarkedet kjønnsdelte strukturer. Her analyseres endringer på arbeidsmarkedet i 31 europeiske land og USA over en 15 års periode. De finner at kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet er lavere i land med en høy kvinnelig sysselsetting, og at dette ikke henger i sammen med størrelsen på offentlig sektor. Funnene deres indikerer dessuten at høyt nivå på offentlige utgifter på helse, utdanning og omsorg bidrar til å redusere kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Det betyr at i stedet for at det er snakk om et paradoksalt forhold mellom likestilling og kjønnsdeling, så gir mer likhet i deltakelse også mer likhet på arbeidsmarkedet, og i kjønnsdelingen av arbeidsoppgaver i samfunnet generelt.

Med andre ord, kjønnsdelingen minker fordi kvinner i økende grad velger yrker som tidligere har vært dominert av menn. Menn derimot, velger i mindre grad yrker som tradisjonelt har vært dominert av kvinner. Samtidig har kjønnsdelingen økt i en del andre land, fordi kjønnsdelingen typisk øker parallelt med økende kvinnelig sysselsetting. Norge har på sett og vis passert en likestillingskneik som noen andre land fortsatt står overfor. Dette betyr imidlertid ikke at den videre utviklingen vil «gå av seg selv». Mange av dagens likestillingsutfordringer henger fortsatt sammen med kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, som kjønnsforskjeller i lønn, omfattende deltidsarbeid blant kvinner, samt hva som skal til for å endre menns utdannings- og yrkesvalg.



## Kjønnsforskjeller i utdanningsvalg

Kjønnsdelte utdanningsvalg er en viktig årsak til at endringene på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet går sakte. Særlig gutters utdanningsvalg har vært lite endret over tid. I en artikkel publisert i [Educational Review](#) undersøker Liza Reisel og Sara Seehuus betydningen av kulturelle forestillinger i forbindelse med 10. klassingers vurderinger av ulike utdanningsvalg og i lys av betydningen av kjønnsforskjeller i utdanningsløp. Analysene i artikkelen er basert på et survey-eksperiment blant ungdomsskoleelever i 10. klasse i Oslo, hvor elevene ble bedt om å vurdere hva som ville være passende utdanningsvalg for fiktive studenter.

I studien undersøkes hvordan vurderingene varierer avhengig av kjønnen til den fiktive studenten, respondentenes kjønn og deres grad av kjønnsstradisjonelle (essensialistiske) oppfatninger. Resultatene fra studier tyder på at en lavere vurdering av kvinnetypisk arbeid har betydning for ungdommers vurderinger av ulike utdanninger. Både jenter og gutter vurderer mannsdominerte utdanninger høyere enn kvinne­dominerte. De fiktive guttene blir imidlertid tydeligere frarådet å velge kvinnetypiske yrkesfaglige utdanninger, enn hva som er tilfellet for de fiktive jentene. Analysen tyder ikke på at guttene særlig frarådes å ta kvinnetypiske utdanninger blant de som har kjønns­stradisjonelle oppfatninger, men grad av kjønns­stradisjonelle oppfatninger henger tydeligere i sammen med å fraråde jenter å velge mannstypiske yrkesfaglige utdanninger. Reisel og Seehuus konkluderer at det er større barrierer for gutter enn for jenter når det kommer til å velge kjønns­utradisjonelt, noe som kan bidra til forståelsen av hvorfor særlig gutters utdanningsvalg endres svært langsomt.

## Arbeid-familie og sosiale forskjeller

I en artikkel publisert i [Sociology](#) tar Marjan Nadim og Arnfinn H. Midtbøen utgangspunkt i den økende tendensen til at etterkommerne til lavt utdannede innvandrere i økende grad befinner seg i høystatus yrker. Her undersøker de hvordan sosial mobilitet påvirker livene ulikt til kvinner og menn som er andregenerasjons innvandrere. Studien baserer seg på dybdeintervjuer med 62 etterkommere av innvandrere i høystatus yrker i Norge, og undersøker hvordan de opplever at deres muligheter og utfordringer er knyttet til kjønn. Analysene viser hvordan sosial mobilitet bringer andregenerasjons innvandrere i sosiale miljøer der kollegaer med majoritetsbakgrunn blir deres referanser til hvordan man balanserer

arbeid-familie. Både menn og kvinner blant andregenerasjons innvandrere har sterk tilknytning til arbeidslivet og jobben i seg selv. For kvinner innebærer dette at de utfordrer kjønnskomplementære forventninger. Mennene derimot, er i stor grad avhengige av kjønnskomplementære ordninger. Analysene tyder altså på at sosial mobilitet endrer livene til kvinner mer enn menns.

I en artikkel publisert i [Journal of Family Studies](#) undersøker Anne Lise Ellingsæter og Ragni Hege Kitterød endringer i menns deltakelse i hus- og omsorgsarbeid gjennom de siste tiårene. De finner en tydelig tendens til at fedre har økt tiden de bruker sammen med familien. Denne endringen mot mer likestilt tidsbruk kan forstås som et resultat av flere faktorer, deriblant familiepolitikken, generasjonsendringer, og endrede kjønnslikestillingsnormer. Selv om disse endringene gjelder for fedre uavhengig av utdanningsbakgrunn, finner de at det særlig er menn med høyere utdanning som i størst grad har økt tiden de bruker på husarbeid og omsorgsarbeid. Dette kan indikere en normendring og nye måter å være far på.

## Likestilling og en aldrende befolkning

Med en raskt aldrende befolkning er det viktig å få mer kunnskap om forutsetningene for lengre yrkeskarrierer og økt sysselsetting blant eldre, samt betydningen av kjønn. Mange eldre møter barrierer på arbeidsmarkedet, spesielt når de søker ny jobb. Derfor er det viktig å forstå hvorfor ledere er skeptiske til å ansette eldre arbeidstakere. I en artikkel i [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) undersøker Anne Grødem og Hege Kitterød betydningen av arbeidsgiveres holdning til eldre arbeidstakere ved å studere oppfatninger om når de mener en søker er for gammel til å innkalles til intervju. De undersøker sammenhengen mellom ulike typer holdninger som arbeidsgivere har til eldre arbeidstakere, og ved hvilken alder arbeidsgivere nøler med å innkalle en kvalifisert søker til intervju.

Data som analyseres er basert på Norsk seniorpolitisk barometer 2021, der om lag 1200 ledere i private og offentlige virksomheter ble intervjuet. Ledere med positive oppfatninger av eldre arbeidstakere oppgir gjennomgående en høyere alder for når de er skeptiske til å innkalle til intervju enn de med negative holdninger. Det er særlig ledere med svært negative holdninger som oppgir en lavere alder for skepsis til å innkalle til intervju. Disse utgjør imidlertid relativt få. Blant holdningene som har stor betydning, finner vi både stereotypiske oppfatninger om eldre, og mer smaksbasert/affektiv «alderisme». Funnene tyder på at dersom politiske mål om

lengre yrkeskarrierer skal lykkes, må lederes forestillinger om hva som kjennetegner eldre arbeidstakere endres. Det er også behov for å øke innsatsen for å endre det som i faglitteraturen kalles «smaksbasert» diskriminering.

I en annen artikkel publisert i [Aging & Social Policy](#) studerer Anne Grødem og Hege Kitterød kjønnsforskjeller i holdning til ulike fordelingsprinsipper i Folketrygdens pensjonsordningen. De skiller mellom tre hovedprinsipper som begrunnelser for organisering av pensjonssystemet. For det første, om man mener at pensjonssystemet bør reguleres slik at det forhindrer fattigdom blant eldre. For det andre, om man mener at pensjonssystemet bør reguleres slik at de som har oppnådd høy inntekt gjennom yrkeslivet skal motta høyere pensjoner enn de med lavere inntekt. For det tredje, om man mener at alle burde motta like mye i pensjon, uavhengig av hvor mye de har tjent som yrkesaktive. Grødem og Kitterød finner at kvinner i større grad mener at hensynet til å motvirke fattigdom og det å fremme likhet bør veie tyngst, og at det i mindre grad bør handle om hvem som har tjent mest i yrkeslivet. Multivariat analyse viser at kjønnsforskjellene henger sammen med statusfaktorer. Kvinner med høy inntekt støtter i like stor grad som menn med høy inntekt prinsippet om at det bør være inntekt gjennom livsløpet som bør være det viktigste prinsippet for regulering av Folketrygdens pensjoner.

## Arbeidsmarkedet i omstilling

Det er stor samfunnsmessig oppmerksomhet om hvordan den teknologiske utviklingen fører til endring og omstilling på arbeidsmarkedet. CORE følger utviklingen med en særlig interesse for hvordan endringene på arbeidsmarkedet får betydning i et kjønnslikestillingsperspektiv.

Innføring av ny teknologi påvirker ansatte i bedriftene ulikt, fordi noen yrkesgrupper utfører arbeid som kan erstattes med teknologi og automatisering, mens andre yrkesgrupper kan oppleve økende etterspørsel etter sin kompetanse i takt med teknologisk endring. Erling Barth, Marianne Røed, Pål Schøne og Janis Umblijs undersøker virkninger av teknologisk endring ved å se på endringer i lønn. De finner en større lønnsreduksjon (1,7 prosentpoeng) blant fagarbeidere som er direkte involvert i produksjonsprosessen i industribedrifter. De finner videre at lønnsforskjellen mellom fagarbeidere og STEM-arbeidere har økt, mens den er redusert mellom fagarbeidere og hjelpearbeidere. Dette tyder på at det er arbeiderne i

midten av lønnsfordelingen som i størst grad kan erstattes av roboter. Det viser seg at både de yrkene som tjener mest og minst på robotiseringen er mannsdominerte, mens kvinnedominerte yrker i industrien er mindre påvirket. Siden det er både vinnere og tapere blant menn vil innføring av roboter mest sannsynlig ha liten påvirkning på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

I en annen studie undersøker Janis Umblijs og Kjersti Misje Østbakken hvorvidt innføring av roboter i industribedrifter fører til høyere sykefravær blant menn og kvinner. Det ser ikke ut til at innføringen av roboter påvirker kjønnsforskjeller i sykefravær, noe som antagelig henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og at kvinner og menn ofte jobber i ulike yrker. De er dermed i ulik grad erstattbare av roboter og i ulik grad jobber tett på produksjonsprosessen sammen med roboter, som begge har en mulig påvirkning på arbeidsmiljø og helse.

## Likestilling under koronapandemien

Et viktig spørsmål å stille nesten fire år etter utbruddet av koronapandemien i 2020 er om koronapandemien har påvirket likestillingsutviklingen nasjonalt og internasjonalt. I forbindelse med dette forskningsprosjektet har Sigtona Halrynjo og Hege Kitterød publisert en [ISF-rapport](#) hvor de analyserer hvordan fordelingen av ulønnet hus- og omsorgsarbeid er endret i mer eller mindre likestilt retning sammenlignet med før pandemien. De har også undersøkt om eventuelle endringer har sammenheng med hjemmekontor under pandemien, og med en mer eller mindre likestilt oppgavefordeling under pandemiperioden.



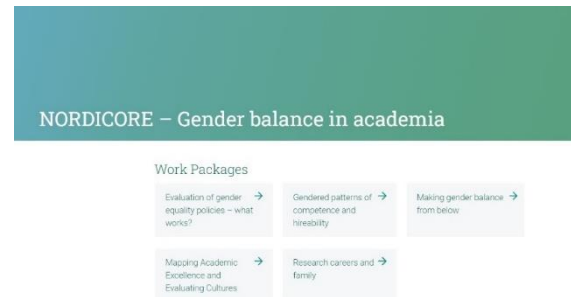
Litteraturgjennomgangen som presenteres i rapporten viser at tidligere forskning fra flere land gir et ganske komplekst bilde av endringsmønstre i arbeidsdelingen hjemme, både under den første fasen med strenge smittevernrestriksjoner og i senere faser av pandemien. Resultater fra en survey-undersøkelse med et representativt befolkningsutvalg viser en relativt moderat opplevd endring av stress og press som følge av pandemien, men noe større grad av opplevd stress blant kvinner enn menn. Forholdsvis mange, både kvinner og menn, jobbet hjemmefra under deler av pandemien. Det var flere kvinner enn menn som jobbet i samfunnskritiske yrker og som opplevde mer press og stress i jobben. Blant de som opplevde en økt arbeidsbelastning, var det også flere som opplevde mindre motivasjon, mindre mening og

mindre mestring i jobben. Det var en betydelig endring mot at det ble brukt mer tid til omsorgsarbeid, tid brukt på hjelp til skolearbeid for barna, og også til hus- og matlagingsarbeid – og dette gjaldt både menn og kvinner. Et hovedfunn er at mye er tilbake i det «normale» etter pandemien, det vil si at det er mindre likedeling av hus- og omsorgsarbeid enn under pandemien. Likevel er det tegn i retning av en noe mindre kjønnsstradisjonell arbeidsfordeling i familien etter pandemien, sammenlignet med før.

Vi har også studert virkninger av koronapandemien på sysselsettingen på det norske arbeidsmarkedet fra et kjønnslikestillingsperspektiv, samt hvorvidt dette var problemstillinger som fikk oppmerksomhet i koronakommisjonens arbeid. Analysene vil bli publisert i en internasjonal bok om kjønnslikestilling og koronapandemien som tar for seg situasjonen og endringen i en rekke land. Kapitlet vil bli utgitt i 2024 og er skrevet av Mari Teigen og Kjersti Misje Østbakken.

## Kjønn og karriere: likestilling i akademia

CORE sitt nordiske Center of Excellence, NORDICORE, ble avsluttet i 2023. Senteret var et femårig nordisk samarbeidsprosjekt finansiert av NordForsk. En hovedidé bak prosjektet var å undersøke kjønnslikestillingsutfordringer i akademia i lys av det større arbeidsmarkedet.



[Hovedresultater fra prosjektet er presentert på våre nettsider.](#) I et sentralt bidrag fra prosjektet ble det studert hvilke likestillingstiltak som universitetene i Norden har initiert og iverksatt, og i hvilken grad tiltakene har virket til å øke andelen kvinner i topposisjoner i akademia. Artikkelen er publisert i [Studies in Higher Education](#). Fire hovedtyper av tiltak ble identifisert: 1) Karrierefremmende tiltak, 2) opplærings- og oppmerksomhets-fremmende tiltak, 3) institusjonelt ansvarliggjørende tiltak og 4) fortrinnsrettsordninger. Bruk og effekt av disse tiltakene ble studert med data fra 37 universiteter i Sverige, Norge og Finland, iverksatt mellom 1995 og 2018. Data om tiltak ble koblet til registerdata om endringer i kjønns sammensetningen blant de akademiske ansatte.

Studien viser en sterk økning over tid i institusjonelt ansvarliggjørende og opplærings- og oppmerksomhets-fremmende tiltak, og en svakere bruk av karrierefremmende tiltak og



fortrinnsrettsordninger. Det har vært en økning i tiltak for å endre organisasjonen – «fixing the organization», og færre tiltak for å endre kvinnene – «fixing the women». Det har også være en endring mot mykere tiltak, som likestillings- og mangfoldstrening, i stedet for fortrinnsrettsordninger. Det legges også mer vekt på organisasjonsendring som skal bidra til økt likestilling og mangfold. Å forankre ansvaret for likestillingsarbeidet hos en likestillingsansvarlig har en positiv effekt på kjønnsbalansen på professornivå. [Hovedfunn fra artikkelen er også presentert i et notat med infografiske illustrasjoner.](#)

Artikkelen ble tildelt Norsk Sosiologforenings pris for beste engelsk-språklige artikkel.

## Kjønn, mangfold og karriere i norsk nærings- og arbeidsliv

På toppen av norsk næringsliv er det en synlig og sterk mannsdominans. CORE følger utviklingen tett gjennom utarbeidelsen av CORE Topplederbarometer annet hvert år, som viser kjønnsfordelingen i styre og ledelse i de 200 største norske selskapene etter omsetning. Tallene for 2022 viste at det kun er 15,5 prosent kvinner blant de administrerende direktørene i disse selskapene, selv om dette er en forbedring sammenlignet med 2016 da vi første gang utarbeidet CORE Topplederbarometer. CORE vil publisere ett nytt CORE Topplederbarometer i 2024.

Det norske næringslivet er imidlertid ikke bare mannsdominert på toppen, det er også preget av lite mangfold i en bredere forstand. Med en egen bevilgning fra Kultur- og likestillingsdepartementet fikk vi i oppdrag å utforske mulighetene for å undersøke etnisk mangfold på toppen av næringslivet. Vi publiserte en rapport i 2023 hvor vi utforsket [mulighetene og utfordringene knyttet til å måle etnisk mangfold](#), samt hva det ville bety i en slik sammenheng. I rapporten presenterer vi tall fra stikkprøver fra den øverste ledelsen av de femti største selskapene etter omsetning i Norge, samt en gjennomgang av kommuneledelsen i det tre største byene i landet. Kartleggingen dokumenterer at toppledelsen er svært etnisk homogen både i næringsliv og de største kommunene, men at det også er betydelige metodologiske og etiske utfordringer knyttet til slike kartlegginger. Et sentralt poeng i rapporten er også å drøfte framgangsmåte og de metodologiske og begrepsmessige utfordringene som slike målinger innebærer.

INSTITUTT  
FOR SAMFUNNS-  
FORSKNING



Jan-Paul Brekke, Ingrid Skirilo og Mari Teigen

# COREs aktiviteter 2023

## NORDICORE Closing conference

17. februar, MUNCH museet

På nyåret i 2023 markerte vi slutten på det femårige Nordic Center of Excellence, finansiert av Nord Forsk. Avslutningskonferanse ble holdt på toppen av Munch museet med presentasjoner og diskusjoner av sentrale funn. Til tross for at de nordiske landene skårer høyt på likestilling, er det store utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og likestilling i akademia, forskning og innovasjon. Målet med NORDICORE var å kunne forstå og forklare akademiske karrierer i et større arbeidsmarkedsperspektiv, samt utfordringene knyttet til kjønnsulikhet og mangel på mangfold i akademisk karriere, og dermed hvordan disse kan løses. NORDICORE bestod av forskere fra alle de nordiske landene.



Videoklipp fra konferansen er tilgjengelig [her](#).

## CORE-jubileum: 10 år med likestillingsforskning

8. mars, Institutt for samfunnsforskning



På den internasjonale kvinnedagen markerte CORE 10 år med likestillingsforskning med å invitere til jubileumsseminar på Institutt for samfunnsforskning. Vi inviterte oppdragsgivere, samarbeidspartnere og kollegaer og venner av senteret til markeringen. Seminaret startet med en videohilsen fra tidligere kultur og likestillingsministeren Anette Trettebergstuen.

Deretter ble det diskutert aktuelle temaer og problemstillinger i likestillingsforskningen. Avslutningsvis var det en paneldebatt med politiske gjester Heidi Nordby Lunde og Astrid Hoem.

Livestrømmingen av arrangementer er tilgjengelig [her](#)

## Mannsunderskudd i høyere utdanning

17. august, Arendalsuka

ISF var invitert til samtale om likestilling i høyere utdanning under Arendalsuka 2023, der blant flere Runa Brandal Myklebust og Sara Seehuus deltok for å snakke om kjønnsdelte utdanningsvalg. De presenterte den utviklingen i kjønns sammensetningen i høyere utdanning og hvordan det ser ut i dag med at kvinner i større grad velger tradisjonelle mannsdominerte yrker, enn omvendt. De la også vekt på hvordan forklare at menn sjeldnere velger kvinnedominerte utdanninger.



## Seminar om menn, mannrollen og likestilling

12. oktober, Mannsutvalget

Richard Reeves besøkte i høst Oslo på invitasjon fra Mannsutvalget, CORE og Folkehelse.

Reeves har med sin bok *Of Boys and Men: Why the Modern Male Is Struggling, Why It Matters, and What To Do About It* bidratt til å moderere den til tider polariserte debatten omkring menns likestillingsutfordringer i dagens samfunn. Dette er et tema med stor offentlig oppmerksomhet hvor mer polariserende figurer som Andrew Tate og Jordan Peterson har tatt mye plass. CORE har lagt stor vekt på å bidra med solid kunnskap også om kjønnsforskjeller i menns disfavør og ikke minst å bidra til gode forklaringer på disse forskjellene. På kveldsseminar hvor Reeves hadde hovedinnlegget, deltok blant annet CORE-forsker Liza Reisel, som er medlem av mannsutvalget i en samtale om menns likestillingsutfordringer. Et hovedpoeng her var at situasjonen i USA er vesentlig forskjellig fra Norge, blant annet på grunn av forskjeller i arbeidsmarkedet og i utviklingen av velferdsstaten.

Arrangementet ble også streamet og kan ses [her](#)



**Of Boys and Men:**  
Why the Modern Male Is Struggling,  
Why It Matters, and What To Do About It

Mannsutvalget inviterer til samtale med Richard Reeves

Les mer om den aktuelle forskningen på ISF sin nyhetsside [her](#)

## Frokostseminar: Vold og hets mot kvinnelige politikere

10. November, Institutt for samfunnsforskning

På slutten av året arrangerte CORE et frokostseminar hvor vi rettet søkelyset mot kvinners representasjon i politiske institusjoner med særlig vekt på den økende tendensen til at kvinner i politikken utsettes for angrep, trusler og trakassering. Seminaret startet med et foredrag av Professor Mona Lena Krook ved Rutgers University. Hun har forsket på den økende tendensen til at parallelt med økende kvinnerepresentasjon i politikken i mange land, er det



også en økende tendens til at kvinnelige politikere utsettes for vold og hets. Etter foredraget ble det gitt kortere kommentarer fra Anders Ravik Jupskås fra C-Rex – Senter for ekstremismeforskning ved UiO, som presenterte funn fra Norge; Mads Thau fra ISF som forsker på digital sjikane av politikere i et kjønnsperspektiv; og Torunn L. Tryggestad fra PRIO, som delte erfaringer fra om problematikken i internasjonale beslutningsfora.

Livestrømmingen av seminaret er tilgjengelig [her](#).

## Podcast: What is the state of gender policy in Norway today?

6. november, *The New Nordic Lexicon*

I podkast *The New Nordic Lexicon*, som handler om likestilling i Norden og forslag til forbedring, deltok Mari Teigen og Cathrine Holst. I episode 6 kan en høre en samtale med Cathrine Holst om utfordringene for politikkutvikling for å fremme likestilling i Norden. I episode 7 kan en høre en samtale med Mari Teigen om endrede kjønnsrelasjoner, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og lønn, samt om politikkutvikling og likestillings «vikeplikt».

Episodene kan lyttes til [her](#)

# Kommunikasjon og forskningsformidling

En hovedmålsetning for CORE er å formidle og kommunisere forskningen på en god og forståelig måte. CORE ønsker å bidra til en kunnskapsbasert dialog om likestillingsspørsmål ved å aktivt delta i den offentlige likestillingsdebatten. Forskningsformidlingen blir utført gjennom senterets egne kanaler, inkludert sosiale medier og nettsider. Senterets prosjektrådgiver har et spesielt ansvar for dette, og jobber tett sammen med ISFs kommunikasjonsavdeling som nøye følger med på COREs forskning og aktiviteter. I 2023 har kommunikasjonsarbeidet til CORE sentrert rundt 25 innholdsproduksjon gjennom formidlingsmaterieell, nyhetssaker og deltakelse på sosiale medier.

## Nyhetssaker

CORE fremhever sin likestillingsforskning gjennom nyhetssaker på egne nettsider og videre deling via sosiale medier. Nyhetssakene fokuserer på aktivitetene CORE utfører 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 ut til et bredere publikum.

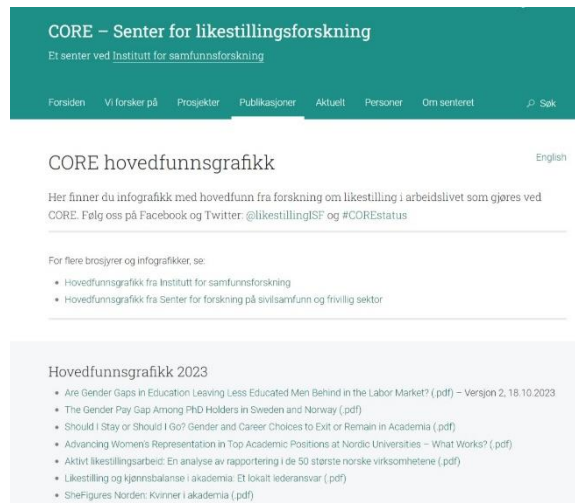
COREs nyhetssaker legges ut løpende [her](#).



The screenshot shows the website for CORE – Senter for likestillingsforskning. The header is dark green with white text. Below the header is a navigation menu with links: Forsiden, Vi forsker på, Prosjekter, Publikasjoner, Aktuelt, Personer, Om senteret, and a search icon. The main content area is white and features a section titled 'Aktuelt' with a sub-section 'Nyheter'. Two news items are visible: 'Likelønnsdagen er like relevant nå som før' dated 16. nov. 2023 15:01, and 'Økende vold mot kvinner i politikken – et demokratisk problem' dated 6. nov. 2023 10:42. The second article includes a small image of a woman and a caption: 'Mona Lena Krook fra Rutgers University kommer til Instituttet for'.

## Formidlingsmateriell

CORE har som mål å gjøre forskningen mer tilgjengelig gjennom enklere presentasjoner av likestillingsforskningen. Hovedfunnene fra forskningen blir utarbeidet som en brosjyre med illustrasjonen for å øke forståelsen. Disse blir også aktivt brukt av forskere i foredrag og presentasjoner. I 2023 har vi utarbeidet følgende formidlingsmateriell:



- [Aktivt likestillingsarbeid: En analyse av rapportering i de 50 største norske virksomhetene](#)
- [Likestilling og kjønnsbalanse i akademia: Et lokalt lederansvar](#)
- [SheFigures Norden: Kvinner i akademia](#)
- [Are Gender Gaps in Education Leaving Less Educated Men Behind in the Labor Market?](#)
- [The Gender Pay Gap Among PhD Holders in Sweden and Norway](#)
- [SheFigures Nordic: Women in academia](#)
- [Should I Stay or Should I Go? Gender and Career Choices to Exit or Remain in Academia](#)
- [Advancing Women's Representation in Top Academic Positions at Nordic Universities – What Works?](#)

Samlet oversikt over CORE hovedfunnsgrafikk fra tidligere år er lagt ut [her](#).

# Utvalgte medieoppslag

## I denne bedriften er det tre kvinner under bilene

8. mars, *Budstikka*

ISF forsker Kjersti Misje Østbakken ble i mars intervjuet av Budstikka avis angående

ARBEIDSLIV | BILVEKSKANNER | TREKSTAG | KVINNEIDAGEN 2023 | ASKER OG BILBILD

### I denne bedriften er det tre kvinner under bilene



Victoria Skjerveberg (19) fullfører serviceen som bilveksler hos Møller Bil Asker og Sarum. Hun ønsker at skoler og selskaper skal ha fokus på å beholde jenter i yrket. Foto: KNUJT BILBILDE

Av Marinka Petersen og Elin Refthug Craig

Publisert: 08.03.23 20:24

Victoria (19), Carina (18) og Karianne (28) valgte en utradisjonell arbeidsplass. Selvi møte med motstand, har de aldri sett seg tilbake.

utradisjonelt yrkesvalg. Tendensen i samfunnet er at kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet blir mindre, men at det i større grad skyldes flest kvinner som velger mannsdominerte utdanninger og yrker, og i liten grad andre veien. For at både kvinner og menn skal velge med 'utradisjonelt' forteller Østbakken at det er viktig å stimulere begge kjønn til å ta med kjønnsutradisjonelle i utdannings- og yrkesvalg og at bedrifter tilrettelegger slik at både kvinner og menn kan utnytte sine ferdigheter på en god måte.

## Der likestillingen står svakest, er det bare ett tog på kvinnedagen

8. mars, *NRK*

Kvinnedagen markere flere steder i Norge, men i Rogaland var det kun i Stavanger at det ble markert med tog og paroler. Forsker og leder for CORE, Mari Teigen, synes det er synd at

### Der likestillingen står svakest, er det bare ett tog på kvinnedagen

- Det er litt synd med togene som forsvinner, mener likestillingsforsker.



8. mars markeringen 2023 i Stavanger sentrum. FOTO: THOMAS YS/NTNU/NTNU

Mari Teigen  
forsker

Maja Mathiesen  
journalist

Publisert 8. mars 2023 kl. 15:16  
Oppdatert 8. mars 2023 kl. 20:42

togene forsvinner fordi for mange, særlig unge, er slike markeringer en viktig arena for å uttrykke engasjement, oppleve fellesskap og mobilisering rundt saker som engasjerer. Samtidig er markeringsformer i endring over tid og det er viktig å finne ut hvilke markeringsformer som man får mest ut av.

## [\[Innlegg\]: Det er få med innvandringsbakgrunn i toppen av næringslivet. Faktisk nesten ingen.](#)

*16. april, Aftenposten*

Forskningsleder Jan-Paul Brekke og leder for CORE Mari Teigen skrev et innlegg i Aftenposten. Her påpeker de den lave andelen personer med innvandrerbakgrunn i toppen av næringslivet. Nærmere bestemt konkluderte de med at under 1 prosent av toppledere i de største norske selskapene har innvandrerbakgrunn.

## [– Fortsatt betegnes vi som kvinnelige ledere, mens menn bare er ledere](#)

*8. juni, Dagsavisen*

Sigtona Halrynjo, forsker ved ISF og CORE, forklarer til Dagsavisen at dersom man har hovedansvaret for familie så kan det gjøre det utfordrende å satse for fullt på karriere. I tillegg så er det slik at det nødvendigvis ikke er like forutsetninger for menn og kvinner i arbeidslivet. Selv om kvinner er mer attraktive enn menn, så varer det også kortere på grunn av graviditet, permisjon og småbarn.



## [Er kjønnskvoter blitt stuerent?](#)

*31. august, Kifinfo.no*

Både kjønnspoeng og kjønnskvoltering i høyere utdanning har lenge vært omstridt og diskutert. Det som taler for det, er blant annet å tiltrekke seg det underrepresenterte kjønn til en utdanning. I et intervju med Kifinfo forteller ISF og CORE forsker Liza Reisel om betydningen av kvoter og kjønnspoeng i høyere utdanning. Hvorvidt institusjoner skal bruke det ene eller det andre avhenger av utgangspunktet og ønsket utfall.





## Personstemmene dytter mange kvinner ut av politikken

18. september, NRK

Kommunevalget i 2023 kastet lys på betydningen av personstemmer, og dens betydning for



The screenshot shows the NRK website with the article title 'Personstemmene dytter mange kvinner ut av politikken'. The sub-headline reads: 'Høyre-politiker Merete Tholin raste fra 7. til 19. plass på lista på grunn av personstemmer. Likestillingseksperter mener kvinnelige politikere må bli bedre til å markedsføre seg selv.' Below the text is a photo of Merete Tholin, a woman with blonde hair wearing a green patterned scarf and a dark jacket, standing outdoors. To the right of the photo are social media sharing icons and a small bio for the author, Siv Kristin Sællmann, a journalist. At the bottom, it says 'Publisert 17. sep. 2023 kl. 17:28' and 'Oppdatert 18. sep. 2023 kl. 10:41'.

kvinner i politikken. Valgforsker Johannes Bergh forteller at tidligere undersøker viser at det at kvinner generelt får færre personstemmer enn menn ikke skyldes diskriminering. Årsaken i hvorfor menn får flere personstemmer er fordi de er mer synlige i lokalmiljøet enn kvinner.

## Flere menn tar ut foreldrestipend

23. oktober, Universitas

Andelen menn som mottar foreldrestipend fra Lånekassen har økt betydelig de seneste årene.



The screenshot shows the Universitas website with the article title 'Flere menn tar ut foreldrestipend'. The sub-headline reads: 'Fæder Brnu-Kammar (26) fikk barn samtidig som han skulle starte studiene. Derfor oppfylte han ikke kravene for å få foreldrestipend fra Lånekassen.' Below the text is a photo of a man in a dark jacket holding a baby in a blue jacket. To the right of the photo are social media sharing icons and a small bio for the author, Ragni Hege Kitterød, a researcher at ISF. At the bottom, it says 'Publisert 23. okt. 2023 kl. 10:41' and 'Oppdatert 23. okt. 2023 kl. 10:41'.

Til tross for visse krav fra Lånekassen for å kvalifisere til stipend, så bidrar stipend at foreldrene kan delvis slippe å måtte jobbe ved siden av studiene. Det at andelen menn som mottar foreldrestipend har økt kan ha en sammenheng med generelle pappaperm-regler i samfunnet. ISF forsker Ragni Hege Kitterød bekrefter at reglene for fedrekvote fører til at flere fedre tar permisjon og at en likestilt familie er foretrekke.

## Alle publikasjoner

- Aalberg, T., Karlsen, R. & Haugsgjerd, A. H. (2023). Kjønnstereotypiske vurderinger av politisk kommunikasjon? I Bergh, Johannes & Haugsgjerd, Atle Hennum (Red.), *Politikk i urolige tider. En studie av stortingsvalget 2021*. Cappelen Damm Akademisk. s. 123–141.
- Barth, E., Reisel, L. & Østbakken, K.M. (2023). The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox. *Work, Employment and Society*. 0, 1–21.  
<https://doi.org/10.1177/09500170231155293>
- Bergh, J., Christensen, D. A. & Holmås, T. H. (2023). Valgdeltakelse, forhåndsstemmegivning og familiens betydning for politisk deltakelse. I Bergh, Johannes & Haugsgjerd, Atle Hennum (Red.), *Politikk i urolige tider. En studie av stortingsvalget 2021*. Cappelen Damm Akademisk. s. 231–248.
- Bergsvik, J., Cools, S. & Hart, R. K. (2023). Explaining Residential Clustering of Large Families. *European Journal of Population*, 39(13). <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09655-6>
- Brekke, JP., Røed, M. & Schøne, P. (2023). Family Matters: The Impact of National Policies on Asylum Destinations. *International Migration Review*. 0, 1-30.  
<https://doi.org/10.1177/01979183231187620>
- Brekke, JP., Skinlo, I. & Teigen, M. (2023). *Mangfoldsrepresentasjon på toppen: Kartlegging av mangfold i de største selskaperes toppledergrupper og blant kommunaldirektør i Oslo, Bergen og Trondheim* (Rapport 2023:6). Institutt for samfunnsforskning.  
<https://hdl.handle.net/11250/3063214>
- Cools, S., Hoen, M. F. & Strøm, M. (2023). *Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021: Omfang, arbeidsvilkår og overganger til fast arbeid* (Rapport 2023: 9). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3103729>
- Damsa, D. (2023). Punished and banished: Non-citizen women's experiences in a Danish prison. *The Howard Journal of Crime and Justice*. <https://doi.org/10.1111/hojo.12544>
- Dale-Olsen, H. & Østbakken, K. M. (2023). Økonomisk gevinst av fagorganisering på toppen av akademia? – En empirisk analyse av lønnsdannelsen blant professorer. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(3), 1–21. <https://doi.org/10.18261/spa.40.3.1>

- Drange, I., Pietilä, M., Reisel, L. & Silander, C. (2023). Advancing women's representation in top academic positions – what works? *Studies in Higher Education*, 48(6), 877-891. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2172563>
- Ellingsæter, A. L. & Kitterød, R. H. (2023). Enabling family policies, changing gender norms: increasing childcare and housework among Norwegian fathers from 1980–2010. *Journal of family Studies*. 29(6), 2491-2508. <https://doi.org/10.1080/13229400.2023.2179524>
- Evensen, M., Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). Mild tvang, bred oppslutning: En analyse av holdning til deling av foreldrepermisjon blant fedre og mødre. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1–18. <https://doi.org/10.18261/spa.40.2.4>
- Evertsen, K. F. (2023). Women as subjects of risk in Bangladesh's coastal riskscapes. *Sociological Review*, 71(5), 1154-1171. <https://doi.org/10.1177/00380261231175223>
- Grødem, A.S. & Kitterød, R. H. (2023). Is There a Gender Gap in Support for Distributive Principles in Old Age Pension Schemes? *Journal of Aging & Social Policy*. 1-16. <https://doi.org/10.1080/08959420.2023.2225374>
- Grødem, A. S & Kitterød, R. H. (2023). For gammel til jobbintervju? Betydningen av lederes holdninger til eldre arbeidstakere for når de mener en søker er for gammel til å innkalles til intervju. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 64(4), 339–363. <https://doi.org/10.18261/tfs.64.4.3>
- Grødem, A. S. (2023). Aldring i en innvandrernisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1-15. <https://doi.org/10.18261/spa.40.2.1>
- Halrynjo, S. & Kitterød, R.H. (2023). *Likestilling hjemme og på jobb før og etter koronapandemien* (Rapport 2023: 8). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3099357>
- Hart, R. K. & Holst, C. (2024). What about fertility? The unintentional pro-natalism of a Nordic country. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 00(0), 1-26. <https://doi.org/10.1093/sp/jxad033>
- Hesstvedt, S. & Langsæther, P. E. (2023). Klassekonfliktlinjen fra 1950-årene og til i dag. I Bergh, Johannes & Haugsgjerd, Atle Hennem (Red.), *Politikk i urolige tider*. En studie av stortingsvalget 2021. Cappelen Damm Akademisk. s. 204–226.
- Holst, C & Christensen, J. (2023). The epistemic quality of expert bodies: from normative-theoretical concept to empirical measurement. *Acta Politica*, DOI: 10.1057/s41269-023-00312-8

- Holst, C. & Teigen, M. (2023). Kjønnsmakt i likestillingsladet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 7(4-5), 9-25. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/nost.7.4-5.2>
- Holst, C. & Teigen, M. (2024). The ‘boy-problem’ in public policy. *Politics & Policy* <https://doi.org/10.1111/polp.12570>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). Oppslutning om likestilling: Er enigheten i ferd med å slå sprekker? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 64(3), 262-275. <https://doi.org/10.18261/tfs.64.3.6>
- Kitterød, R. H. & Grødem, A.S. (2023). Lederes syn på eldre arbeidssøkere: Hva kan ikke-svar fortelle oss? *Søkelys på arbeidslivet*, 40(1), 1-12. <https://doi.org/10.18261/spa.40.1.4>
- Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2023). *Likestilling og arbeidsdeling hjemme før og etter koronapandemien*. (Rapport 2023:8). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3099357>
- Kitterød, R. H. & Nygård, S. T. (2023). *Holdninger til likestilling og kjønnsroller blant menn og kvinner i ulike grupper. Analyser av utvalgte spørsmål fra CORE Survey 2022 – Likestillingsundersøkelsen*. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/notat-til-mannsutvalget-web.pdf>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). *Færre menn enn kvinner mener at kvinner diskrimineres i arbeidslivet*. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/coresurveynotat1.html>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). *Oppslutning om mangfoldige kjønnsidentiteter og et tredje juridisk kjønn*. <https://www.samfunnsforskning.no/core/prosjekter/core-survey/notater/holdninger/coresurveynotat6.html>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). *Stor oppslutning om likedelt ansvar for familie og forsørgelse*. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/coresurveynotat2.html>
- Kitterød, R. H. (2023). *Privat rengjøringshjelp – en løsning på tidsklemma i barnefasen?* <https://www.samfunnsforskning.no/core/prosjekter/core-survey/notater/norm-og-praksis/coresurveynotat3.html>
- Nadim, M. & Midtbøen, A. H. (2023). Gendered Consequences of Social Mobility: Second-Generation Immigrants’ Work–Care Considerations in High-Status Occupations in Norway. *Sociology*, 57(6), 1393–1409. <https://doi.org/10.1177/00380385221139682>

- Nygård, S. T., Teigen, M. & Kitterød, R. H. (2023). *Stor oppslutning om at likestilling bør føres videre, men unge menn er mer skeptiske enn andre*.  
<https://www.samfunnsforskning.no/core/prosjekter/core-survey/notater/holdninger/coresurveynotat5.html>
- Reisel, L. & Seehuus, S. M. J. (2023). Unpacking the logics of gendered educational choices: 10th graders' evaluation of appropriate educational tracks. *Educational review (Birmingham)*. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2182762>
- Reisel, L. & Seehuus, S. M. J. (2023). [Are Gender Gaps in Education Leaving Less Educated Men Behind in the Labor Market?](#) Institutt for samfunnsforskning.
- Segaard, S. B. & Shamshiri-Petersen, D. (2023). *Verdimessig likestillingsorientering: Hvor enige er nordmenn om grunnleggende likestillingsnormer i samfunn og politikk?*  
<https://www.samfunnsforskning.no/core/prosjekter/core-survey/coresurveynotat8.html>
- Teigen, M. & Østbakken, K. M. (2024). The Resilience of Gender Equality. How Covid 19 Was Gendered in Norway. I. Mc Clain, Linda & Ahmed, Aziza (Red.), *The Routledge Companion to Gender and Covid 19*. US: Routledge.
- Teigen, M., Nygård, S. T. & Kitterød, R. H. (2023). *Kjønnskvoltering i politikken – et utbredt, men kontroversielt tiltak*. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/coresurveynotat9.html>
- Teigen, M., Nygård, S. T. & Kitterød, R. H. (2023). *Stor uenighet om kjønnskvoltering i bedriftsstyrer*. <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/coresurveynotat10.html>
- Teigen, Mari. & Reisel, L. (2023). [SheFigures Nordic: Women in Academia](#). Institutt for samfunnsforskning.

# Alle medieoppslag tilknyttet CORE

## Januar

- [Flere nøtter å knekke for mannsutvalget](#), Kifinfo. L. Reisel, 03.01.2023
- [Fødselstallene stuper - Familienministeren foreslår mer penger til mangebarnsfamilier og fattige](#), Human Rights Service. S. Cools & M. Strøm, 05.01.2023
- [Jubler over lave fødselstall: – Et godt klimatiltak å ikke få barn](#), NRK Nordland. S. Cools og M. Strøm, 08.01.2023
- [Dette kan være løsningen på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn](#), Tekna. K.M. Østbakken, 26.01.2023

## Februar

- [En raus foreldrepermisjon bidrar til bedre mental helse, mener forskere](#), NRK Trøndelag. R. H. Kitterød, 02.02.2023
- Likestillingsforsker Mari Teigen: - Kvinner er veldig svakt representert blant styreledere, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 09.02.2023
- – Å neglisjere netthets er kollektiv omsorgssvikt, Aftenposten. M. Nadim, 09.02.2023
- – Å neglisjere netthets er kollektiv omsorgssvikt, Bergens Tidende. M. Nadim, 12.02.2023
- Ida Wolden Bache og Nicolai Tangen må vitne i søksmål om lønnsdiskriminering i Oljefondet, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 17.02.2023
- [Universitetene setter i gang flere tiltak](#), Kifinfo. L. Reisel, 16.02.2023
- Likestillingsforsker Mari Teigen: Utviklingen på toppen av næringslivet går veldig sakte, Dagens Perspektiv Pluss. M. Teigen, 20.02.2023
- [Dette er styrelederne i de 50 største selskapene på Oslo Børs](#), Dagens Perspektiv Pluss. M. Teigen, 20.02.2023
- LIKESTILLINGSOPTIMIST, Forskerforum. M. Teigen, 28.02.2023

## Mars

- [Krav til mangfold og likestilling virker](#), Utrop. M. Teigen, 02.03.2023
- [Ny rapport: Krav til mangfold og likestilling virker](#), Bufdir. M. Teigen, 02.03.2023
- [Kvinnemangelen](#), Romsdals Budstikke Pluss. J. Bergh, 07.03.2023

- [8. mars: - Det er en generelt økende oppslutning om likestilling](#), Forskerforum. M. Teigen, 07.03.2023
- Sju av Norges 40 største kommuner har aldri blitt ledet av ei kvinne. Molde er en av dem, Romsdals Budstikke. J. Bergh, 08.03.2023
- [Kun ett 8. mars-tog på kvinnedagen i hele Rogaland](#), NRK Rogaland. M. Teigen, 08.03.2023
- [Karriere og småbarnsliv: - Det er litt ekstremt å klare begge deler](#), E24+. S. Halrynjo, 08.03.2023
- [I denne bedriften er det tre kvinner under bilene](#), Budstikka Pluss. K.M. Østbakken, 08.03.2023
- Anbefaler jenter å bli bilmekaniker, Budstikka. K.M. Østbakken, 10.03.2023
- [Gutter trenger ikke å få like gode karakterer som jenter](#), Forskning. S. Seehuus, 13.03.2023
- [Kronikk] Alle foreldres rett, Klassekampen. A.L. Ellingsæter, 22.03.2023
- [Flere menn i omsorgsyrkene, men kvinnene dominerer fortsatt](#), Kilden. J. Orupabo, K.M. Østbakken & M. Nadim, 23.03.2023
- Feil om gutter og tidlig død, Morgenbladet. L. Reisel, 24. 03. 2023.

## April

- [Flere menn i omsorgsyrkene, men kvinnene dominerer fortsatt](#), Forskning. J. Orupabo, K.M. Østbakken & M. Nadim, 07.04.2023
- [Hvorfor får vi færre barn?](#) Klar Tale. S. Cools, 13.04.2023
- [Kronikk] Det er nesten ingen med innvandrings- bakgrunn i toppen av næringslivet, Aftenposten. JP. Brekke og M. Teigen, 17.04.2023
- [Kronikk] [Det er få med innvandringsbakgrunn i toppen av næringslivet. Faktisk nesten ingen](#), Aftenposten. JP Brekke & M. Teigen, 17.04.2023
- [Ny rapport: Mangfold blant norske toppledere](#). Institutt for samfunnsforskning. JP. Brekke & Teigen, M, 17.04.2023
- [Likestilling i styrer: - Ikke vanskelig å finne kompetente damer](#), E24+. M. Teigen, 20.04.2023
- [Enda skjevare kjønnsfordeling. - Regjeringen må ta dette på alvor](#), Khrono. S. Seehuus, 25.04.2023
- [Likelønnsloven - fem år etter](#), Fagbladet. I. Wagner, 28.04.2023

## Mai

- [Ingeniører: «Uforklart» lønnsforskjell mellom menn og kvinner kan utgjøre årslønner over tid](#), Teknisk Ukeblad Ekstra. K.M. Østbakken, 03.05.2023

## Juni

- [Kjønnsavdelingen #26 – Mannsutvalget](#), Kilden. L. Reisel, 01.06.2023
- [Reagerer på hets: – Jeg blir anklaget for å prøve å konvertere barn](#), TV2. M. Nadim, 11.06.2023
- [Mari Teigen: Liker protest, men i moderat dose](#), Kilden. M. Teigen, 14.06.2023
- [Isländsk lönelag ökar arbetsglädjen](#), Allt om arbetsmiljö, I. Wagner, 14.06.2023
- [Closing the Gender Pay Gap Requires Teeth, Not Just Transparency](#), Bloomberg. I. Wagner, 15.06.2023
- [Derfor hater vi: – Folk har en grunn til å føle det de føler](#), TV2. M. Nadim, 25.06.2023
- [Unge forskertalenter får 8 millioner kroner hver](#), Khrono. R. B. Myklebust, 27.06.2023
- [Hva mener forskerne om regjeringens nye kvotekrav?](#), Kilden. M. Teigen, 27.06.2023

## Juli

- [Fortsatt betegnes vi som kvinnelige ledere, mens menn bare er ledere](#), Dagsavisen. S. Halrynjo, 08.07.2023
- [Fortsatt betegnes vi som kvinnelige ledere, mens menn bare er ledere](#), Dagsavisen. S. Halrynjo, 14.07.2023

## August

- [Toppkandidatene får knusende kvinne-dom: - Et tydelig signal](#), Trønder-Avisa Ekstra. J. Bergh, 01.08.2023
- [Toppkandidatene får knusende kvinne-dom](#), Trønder-Avisa. J. Bergh, 02.08.2023
- [Kan det være uheldig å få en tredje datter? Det hevder studie](#), Dagsavisen. S. Cools og M. Strøm, 05.08.2023
- [Studier med guttepoeng er tredoblet](#), Klassekampen. L. Reisel, 07.08.2023
- [Ordfører kandidat fikk ikke mannens ekstrastemme](#), NRK Rogaland. S. B. Segard, 15.08.2023
- [Er kjønnskvalter blitt stuerent?](#), Kifino. L. Reisel, 31.08.2023



## September

- [Debatt] Likestillingsparadokset som viste seg å være en likestillingskneik, Dagens Næringsliv. E. Barth, L. Reisel & K.M Østbakken. 02.09.2023
- AFP-pensjonen går ikke til sliterne i arbeidslivet, Forskning.no. A.S. Grødem, 02.09.2023
- [Kronikk] [Norge har ikke lenger et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa](#), Dagens Næringsliv. E. Barth., L. Reisel og K. M. Østbakken, 06.09.2023
- [Menn fikk flere stemmer - endret kommunestyret](#), Romsdals Budstikke Pluss. J. Bergh, 13.09.2023
- [Unge menn går mot høyre. Danby Choi tror han vet hvorfor](#), Vårt Land Pluss. J. Bergh, 14.09.2023
- Menn fikk flere stemmer -- endret kommunestyret, Romsdals Budstikke. J. Bergh, 15.09.2023
- [Flere kvinner røk ut på personstemmer: - Dette skyldes ikke engasjement til kvinnene](#), Folkebladet Pluss. J. Bergh, 16.09.2023
- Unge menn går mot høyre, Vårt Land. J. Bergh, 16.09.2023
- [Personstemmene dytter mange kvinner ut av politikken](#), NRK Sørlandet. J. Bergh, 19.09.2023
- [– Likestillingsforskning har aldri vært så aktuelt som nå](#), Institutt for samfunnsforskning. R. H. Kitterød & M. Teigen, 21.09.2023
- [Kunnskapsdepartementet prioriterer likestilling i ny nasjonal plan](#), Kifinfo. M. Teigen, 25.09.2023
- Er det blitt mindre kult med barn? A-magasinet. S. Cools, 29.09.2023
- Folkevalgte kvinner i kraftig mindretall, Lister. J. Bergh, 30.09.2023
- Barn er ... ut? Bergens Tidende. S. Cools, 30.09.2023

## Oktober

- [Forsker mener finansbransjen må tenke bredere for å øke kvinneandelen](#), FinansWatch. M. Teigen, 03.10.2023
- [I 22 finansforetak får ledergruppa høyere lønn hvis de klarer å få fram flere kvinnelige ledere i selskapet](#), Dagens Perspektiv Pluss. M. Teigen, 04.10.2023
- [Claudia Goldin får årets økonomipris til minne om Alfred Nobel](#), Forskersonen. E. Barth, 09.10.2023

- [Særlig SV og Rødt kapret mange av de unge ved valget i fjor – er det et bra tegn?](#)  
Altinget. J. Bergh, 10. 10. 2023
- [Forsker Mari Teigen positiv til at lederes lønn påvirkes av måloppnåelse for kjønnsbalanse](#), Dagens Perspektiv Pluss. M. Teigen, 10.10.2023
- [Innlegg] Likestillingsdebatten om gutter og menn er umoden, Dagens Næringsliv. L. Reisel & S. Seehuus, 11.10.2023
- [Ny studie av inntektsutviklingen blant menn og kvinner de siste 40 årene](#), Institutt for samfunnsforskning. L. Reisel & S. Seehuus, 11.10.2023
- [Unighet om «guttekrise»](#), Morgenbladet. L. Reisel, 11.10.2023
- Unighet om «guttekrise», Morgenbladet. L. Reisel, 13.10.2023
- Hvem er Claudia Goldin?, Dagens næringsliv. E. Barth, 14.10.2023
- [Halvparten av nordmenn har observert netthets - pride- leiar meiner fleire må ta til motmæle](#), NRK Vestland. M. Nadim, 15.10.2023
- [Kjønn og inntekt: Konklusjonen blir den samme om vi ser på timelønn](#), Morgenbladet. L. Reisel & S. Seehuus, 19.10.2023
- Den utdøende trebarnsfamilien, A-magasinet. S. Cools, 20.10.2023
- Den utdøende trebarnsfamilien, Aftenposten. S.Cools og R. K. Hart, 20.10.2023
- [Den utdøende trebarnsfamilien](#), Stavanger Aftenblad. S. Cools, 21.10.2023
- [Flere menn tar ut foreldrestipend](#), Universitas. R. H Kitterød, 23.10.2023
- [Statsministeren streiker: - Uakseptabelt i 2023](#), TV2. K.M. Østbakken, 24.10.2023
- Både menn og kvinner hevder at de er tapere på arbeidsmarkedet. Begge deler er sant, skriver Maria Berg Reinertsen, Morgenbladet. L. Reisel & S. Seehuus, 27.10.2023

## November

- [I de tyngste yrkene er 7 av 10 kvinner](#), Fagbladet. A. S. Grødem, 15.11.2023
- Likelønnskampen i Norge står i stampe, Dagens Næringsliv. L. Reisel & S. Seehuus, 16.11.2023
- [Trygve Hegnar: - Kvinners egen feil at de tjener dårlig](#), Nettavisen. K.M. Østbakken, 16.11.2023
- [Kvinnens egen feil at de tjener dårlig, mener Trygve Hegnar](#), FriFagbevegelse. K.M. Østbakken, 16.11.2023
- [Kvinnens egen feil at de tjener dårlig, mener Trygve Hegnar](#), Dagsavisen, K.M. Østbakken, 18.11.2023

- [Kvinnerns egen feil at de tjener dårlig, mener Trygve Hegnar](#), Fagbladet. K.M. Østbakken, 20.11.2023
- [Flere fedre enn mødre vil dele foreldrepermisjonen likt](#), Kilden. R. H. Kitterød, M. Evensen & M. Teigen, 24.11.2023
- Professorer tjener på fagorganisering, Forskerforum. K.M. Østbakken, 27.11.2023
- [Før ble de kalt «gullskjørtene». Nå trenger bedriftene 6600 av dem](#), Stavanger Aftenblad. M. Teigen, 28.11.2023

## **Desember**

- Norske ledere ansetter helst yngre mennesker, Computerworld Norge, A. S. Grødem, 15.11.2023
- [Norsk likestilling kan få drahjelp fra EU](#), Kilden. C. Holst & M. Teigen, 14.12.2023

## Radio og podkast

- [Bør kjernefamilien skrotast?](#) [Radio/podkast]. Kompass P1. A. L. Ellingsæter, 30.01.2023
- [What is the state of gender policy in Norway today? / Hvordan står det til med kønspolitikken I Norge I dag?](#) [Podkast], NNL Pod 6. C. Holst, V. C. Austveg, E. Healey og N. Witcombe.
- [What is the state of gender policy in Norway today?](#) [Podkast], NNL Pod 7. M. Teigen.
- [Does Reality live up to the Nordics' reputation when it comes to gender equality?](#) [Podkast], NNL Pod 5. C. Holst, V. C. Austveg, E. Healey og N. Witcombe.
- [Departementsråden – hersker eller tjener, og for hvem?](#) [Podkast], Universitetsplassen Podkast. C. Holst.
- [Kjønn, yrkesvalg og læreryrket](#) [Podkast], Lektor Lomsdalens innfall. R. B. Myklebust.
- [Hvorfor gjør gutter det dårligere enn jenter på skolen, og hva kan vi gjøre med det?](#) [Podkast] Det virker! L. Reisel. 12. 10.2023.
- [Mannsutvalget.](#) [Podkast] Kjønnsavdelingen. L. Reisel, 31. 05.2023

## Arrangementer

*Robots and employment.* Vitenskapelig foredrag, DIMJOB Workshop. Erling Barth, Marianne Røed, Pål Schøne og Janis Umblijs. 16-17. januar.

*Case selection in non-ideal theory, GOODPOL workshop, HPS.* Vitenskapelig foredrag, University of Cambridge. Cathrine Holst, 19-20. Januar.

*Privileged life or privileged career? Navigating privileged and precarious flexibility: Work-family tradeoffs in portfolio careers – inside and outside of Academia.* Faglig foredrag, Nordicore Conference. Sigtona Halrynjo, 17. februar.

*NORDICORE-conference: Welcome and introduction.* ISF. Mari Teigen, 17.februar.

*National policies and gender mainstreaming in Nordic higher education.*

Populærvitenskapelig foredrag, The Gender Paradox in Academia. Liza Reisel, Charlotte Silander, Ida Drange og Maria Pietilä, 17. Februar.

*Familie og arbeidsliv likestilling før og etter pandemien. Prosjektseminar om prosjektet «Langtidskonsekvenser av koronapandemien for oppvekst og likestilling».* NOVA, OsloMet. Ragni Hege Kitterød, 28.02.23.

*Hva betyr endringer på arbeidsmarkedet for likestillingsutviklingen? CORE- jubileum: 10 år med likestillingsforskning.* Erling Barth og Kjersti Misje Østbakken. 8. mars.

*Status for kjønnslikestillingen 2023. Har likestilling fremdels vikeplikt?* Vitenskapelig foredrag, 8. mars seminar. Runa Brandal Myklebust, 8. mars

*Velkommen til COREs 10 år feiring.* ISF. Mari Teigen, 8. mars.

*Gender (in)equality in business careers in Norway: Status, challenges and possibilities for change.* Faglig foredrag, 8.mars -foredrag Orkla. Sigtona Halrynjo, 8. mars.

*Kjønnslikestilling blant jurister og advokater: Dilemmaer og utfordringer.* Faglig foredrag, 8-mars presentasjon, Advokatfirmaet Selmer. Sigtona Halrynjo, 8. mars.

*Gutter, skole og utenforskap.* Faglig foredrag, FHI. Liza Reisel, Farstein Ask Torvik, Camilla Soltenberg, Marin Flatø, Hans Fredrik Sunde, Bjørn-Atle Reme og Jonathan Wörn, 16. mars.

*Kjønnslikestilling i næringslivet - Hvordan få kunnskap om status, dilemmaer og tiltak?*

Faglig foredrag, Frokostseminar “Slik bruker du data til å lage mangfoldstiltak”.

Sigtona Halrynjo, 23. Mars.

*Kjønn og likestilling i arbeidslivet – status og forklaringer. Bias, fordommer og*

*diskriminering versus tids- og ansvarsstrukturer i arbeidsliv og familieliv. Forelesning i organisasjon, ledelse og arbeid. Sigtona Halrynjo, 27. Mars.*

*Sisters in cars: Gender equality development and challenges.* Faglig foredrag. Liza Reisel og

Mari Teigen, 29. mars.

*Norske likestillingserfaringer – kan de eksporteres?* Forelesning, Utenriksdepartementet.

Mari Teigen, 19. april.

*Nordic gender equality model.* Forelesning. Mari Teigen, 25. April.

*When are Women used as Policy Experts? Theory and Evidence from Norway.* Vitenskapelig

foredrag, Policy, Bureaucracy, and Organization Seminar. Øyvind Søråas Skorge og

Stine Hesstvedt, 27. april.

*When are Women used as Policy Experts? Theory and Evidence from Norway.* Vitenskapelig

foredrag, Forskningsseminar. Øyvind Søråas Skorge og Stine Hesstvedt, 3. mai.

*Gender segregation in vocational education and training: The last frontier?* Faglig foredrag,

Concluding conference of Glass Frontiers. Liza Reisel, 4. Mai.

*Likestilt foreldreskap – perspektiver og utvikling.* Faglig foredrag, Innlegg for Mannsutvalget.

Ragni Hege Kitterød, 05.05.2023

*Familier og familiepolitikk.* Vitenskapelig foredrag, Møte i Mannsutvalget. Anne Lise

Ellingsæter, 10. Mai.

*Pensions and Retirement in An Ageing Society: Evidence from Norway.* Vitenskapelig

foredrag, China-Norway Knowledge Sharing Symposium on Sustainable Societal

Development. Anne Skevik Grødem, 10. Mai.

*Female Advantage or Compensation? Gender and Social Origin Difference in Returns to*

*School Performance in Norway.* Summer Meeting Paris. Sara Seehuus, 24-26. Mai.

*Healthier Kids? Health Advantage and Generational Assimilation among Immigrant-Origin Youth.* Vitenskapelig foredrag, RC28. Miriam Evensen, Sara Cools og Are Skeie Hermansen, 25-26. mai.

*Job Security and Fertility Decisions: Evidence from a Temporary Work Reform.* Vitenskapelig foredrag, Fertility and Declining Population Growth in High-income countries. Sara Cools, Hans Henrik Sivertsen og Marte Strøm, 1-2. Juni

*Expert talk with the European Trade Union Institute on the Icelandic Equal Pay Standard.* Faglig foredrag. Ines Wagner, 05.06.2023

*FRONT-Konferansen: Betydningen av aktivt likestillingsarbeid og mangfold i akademia.* Faglig foredrag. Mari Teigen, 12. juni.

*Does Firm-Automation Reduce Offshoring?* Vitenskapelig foredrag, Annual Conference of the European Society for Population Economics. Pål Schøne, Marianne Røed, Erling Barth og Janis Umblijs, 15-17. Juni

*When are Women used as Policy Experts? Theory and Evidence from Norway.* Vitenskapelig foredrag, The Annual Conference of the European Political Science Association. Øyvind Søråas Skorge og Stine Hesstvedt, 22-25. Juni

*Aspirations and gender segregation: how to better understand the gender gaps in academic performance.* Vitenskapelig foredrag, International Sociological Association World Congress. Liza Reisel, 25 juni – 1. Juli.

*Kjønnsdelte utdanningsvalg og mannsunderskuddet i høyere utdanning.* Faglig foredrag, Arendalsuka: Hva kan vi gjøre med mannsunderskuddet i høyere utdanning? Sara Seehuus og Runa Brandal Myklebust, 17. august.

*Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet: Det kjønnsdelte arbeidslivet og kjønn og lønn.* Foredrag, Kultur og likestillingsdepartementet. Liza Reisel, Kjersti Misje Østbakken og Mari Teigen, 24. august.

*Oppslutning om likestilling – er enigheten i ferd med å slå sprekker? Innlegg på TFS-lanseringsseminar: Polarisering av det norske samfunnet?* Institutt for samfunnsforskning. Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen, 28. august.

*Creative Disruption – Technology innovation, labour demand and the pandemic.*

Vitenskapelig foredrag, EEA-ESEM. Erling Barth, Alex Bryson og Harald Dale-Olsen, 28 august – 1 september.

*Occupational change, income growth and inequality in Norway, 1980-2019.* Jørgen Modalsli, Sara Cools og Marte Strøm. Vitenskapelig foredrag, European Historical Economics Society Conference. 1-2. september.

*Kjønnforskjeller i holdninger til likestilling? Smakebiter fra CORE Survey 2022 –*

*Likestillingsundersøkelsen.* Foredrag for Mannsutvalget, Oslo. Ragni Hege Kitterød, 07. september

*NHO frokostseminar: Aktivt likestillingsarbeid.* Presentasjon. Mari Teigen, 9. november.

*CORE seminar: Violence against women in politics, lecture by Professor Mona Lena Krooe. Welcome and introduction.* Frokostseminar. Mari Teigen, 10. november.

*Gender (in)equality in finance. Competing logics within the Nordic work-family model.*

Vitenskapelig foredrag, Work, Employment & Society Conference. Runa Brandal Myklebust og Sigtona Halrynjo, 13-15. september

*Lecture on job evaluation systems/Icelandic equal pay standard.* Faglig foredrag, German Federation of Trade Unions (DGB) equality committee and Austrian Federation of Trade union equality committee. Ines Wagner, 15. september

*Sick of Robots – Heterogeneous Effects of Industrial Robots on Sickness Absence.*

Vitenskapelig foredrag, Conference on Robots and Automation. Kjersti Misje Østbakken og Janis Umblijs, 18-19. September.

*Nordic gender equality model.* Forelesning. Mari Teigen, 20. September.

*Innledning om polarisering for Nasjonalt kontaktmøte for kjønnforskning.* Foredrag. Mari Teigen, 21. september.

*Innledning for Future Board og Norges Bank: Kjønnbalanse i styre og ledelse.* Frokostmøte. Mari Teigen, 26. september.

*When are Women used as Policy Experts? Theory and Evidence from Norway.* Vitenskapelig foredrag, Politikkseminar. Stine Hesstvedt og Øyvind Søråas Skorge, 29. september.



*Expert talk with Iris Bohnet, Co-director Women and Public Policy Program. Faglig foredrag, Harvard. Ines Wagner, 30.september.*

*Fleksibelt pensjonsstak – informasjonsstrategier og motivasjon hos den enkelte. Vitenskapelig foredrag, KLP Pensjonsseminar. Anne Skevik Grødem, 11-12. oktober.*

*Expert meeting with delegation of German Parliamentarians on gender equality policies, Women and Public Policy Program. Faglig foredrag, Harvard. Ines Wagner, 05.oktober.*

*Corona reports and public administration ethics. GOODPOL workshop. Vitenskapelig foredrag, Oslo. Cathrine Holst, 12-13. Oktober.*

*Men's and women's earnings 1980-2020. Are gender gaps in education leaving men with less education behind? Faglig foredrag, Men's equality seminar, ISF. Liza Reisel og Sara Seehuus, 12.oktober.*

*Seminar on Mens Equity: Education, Earnings, Health and Fertility. Vitenskapelig foredrag. Liza Reisel, Sara Marie Jorunn Seehuus, Farstein Ask Torsvik, Richard Reeves og Martin Flatø, 12. oktober*

*Why are there so few women executives? Evidence from the Equality Frontier. Vitenskapelig foredrag, Center for Research on Social Inequalities Semiar. Øyvind Søråas Skorge og Sigtona Halrynjo, 13. oktober.*

*Democratization of expertise? Vitenskapelig foredrag, CPS Seminar Series. Cathrine Holst, 16. Oktober.*

*Mer aldersvennlig arbeidsliv med eldre ledere? En mixed-methods studie av lederholdninger og alder. Vitenskapelig foredrag, Aldring i en ny tid: 8. nasjonale kongress i aldersforskning. Ragni Hege Kitterød og Anne Skevik Grødem, 24. oktober.*

*Nordic Gender and Law Conferense, book launch. Mari Teigen, 25. Oktober.*

*Democratization of expertise? The democratic containment of fake news and bad beliefs. Vitenskapelig foredrag. Cathrine Holst, 26-27. Oktober*

*Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. SAM1000 - Innføring i samfunnsfag. Forelesning på MF Vitenskapelig høyskole. Ragni Hege Kitterød, 1. november*

*Hva ledere snakker om når de ikke vil snakke om alder.* Vitenskapelig foredrag, Forskningskonferansen. Anne Skevik Grødem, 3. november.

*Kjønnsdelte utdanningsvalg – endring og stabilitet.* Nasjonal karriereveiledningskonferanse. Sara Seehuus, 06.november

*CORE seminar: Violence against women in politics, lecture by Professor Mona Lena Krooe. Welcome and introduction.* Kommentar frokostseminar, Mats Thau, 10. november.

*Likelønnsdagen: Innledning på LOs frokostseminar.* Frokostseminar. Mari Teigen, 16. november.

*Fakta og nøkkeltall. Likelønnsdagen: Jobber kvinner gratis ut året?* Frokostmøte på FOs landsmøte, 16. november 2023.

*Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet: Arbeid, lønn og likestilling.* Foredrag, LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg. Liza Reisel, Kjersti Misje Østbakken og Mari Teigen, 21. november.

*Innledning om segregering og lønn i LO.* Foredrag. Liza Reisel, Kjersti Misje Østbakken og Mari Teigen, 21. november.

*Gender Pay Gap: Presentasjon av paper mm. Gender Equality Politics in Practice.* Vitenskapelig foredrag, (GEPP) Network SciencePo Paris. Mari Teigen, 23-25. November.

*Denmark and Norway: Two different cultures of gender equality?* Vitenskapelig foredrag, NORKOM. Signe Bock Seggaard, 24-26 november.

*20 år siden Maktutredningen. Hvor står folkestyret?* Vitenskapelig foredrag, 20 år siden Maktutredningen. Hvor står folkestyret? Cathrine Holst, 6. desember

*Møte med delegasjon fra Litauen om aktivt likestillingsarbeid.* Mari Teigen, 7. desember.

*Presentasjon av rapport om lønnskartlegging.* Kultur- og likestillingsdepartementet. Runa Brandal Myklebust, Mari Teigen, Nermina Tica, 14.desember.

*Demokratisk kontroll over kunnskap.* Forskningsseminar, Institutt for kriminologi og rettssosiologi. Cathrine Holst, 15. Desember.

## Annet

**Cathrine Holst:** Gender representation in expert groups. ECPR General Conference; 4-7. September.

**Liza Reisel:** [How can gender equality drive Europe's green and digital transition?](#) Introduksjonsvideo, Mission of Norway to the EUs. 08.mars.

**Liza Reisel:** [Vi må snakke om sosial klasse i akademia.](#) Ledet panelsamtale, Kifkomiteen. 04. desember

**Liza Reisel:** [Verdiløse menn.](#) Panelsamtale, Wonderful World Stavanger. 3.juni

**Liza Reisel:** [Likestilling i revers?](#) Panelsamtale, Eilerts Salong UiA. 19. oktober

**Ines Wagner:** Research fellow at the Jean Monnet Chair EUGENDERING, 3-7-juni.

**Ines Wagner:** ERC submission on social partners and equality policies

**Liza Reisel:** [Prisen for beste engelskspråklige artikkel,](#) Vinterseminaret 2. februar 2024

**Mari Teigen og Cathrine Holst:** [Prisen for best norskspråklige artikkel,](#) Vinterseminaret 2. februar 2024