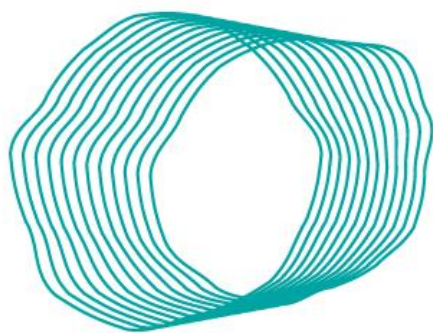


ÅRSRAPPORT



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

2020

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) forsker på 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 ble etablert ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) i 2013. Målsettingen er å stimulere til forskning av høy faglig kvalitet, og med samfunnsmessig og politisk relevans. CORE ledes av Mari Teigen, som er forsker 1 ved Institutt for Samfunnsforskning. Senteret består av en gruppe forskere ved ISF, inkludert tilknyttede forskere med hovedstilling ved Universitetet i Oslo. [Se alle tilknyttede personer her.](#)

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

Likestilling er en grunnleggende verdi – og ett av FNs bærekraftsmål. Det er høy oppslutning om verdien av kjønnslikestilling i Norge. Samtidig utgjør likestillingspolitiske spørsmål et viktig spenningsfelt i den offentlige debatten, og det er ofte en viss avstand mellom holdning til likestilling og likestilling i praksis. Derfor er det viktig med god og relevant forskning og forskningsformidling av kunnskap om likestillingsspørsmål.

COREs forskning 2020

I COREs årsrapport for 2020 vil vi trekke fram noen hovedfunn og innsikter fra vår forskning det siste året. Vi vil starte med en kort refleksjon om likestilling og forskning på likestilling i korona-tid. Vi vil deretter presentere et utsnitt av forskningen vår. Samtlige bidrag står oppført i publikasjonslisten bakerst i denne årsrapporten, og de fleste av disse kan leses i sin helhet ved å følge den elektroniske lenken. Dersom det ikke er tilfellet ta kontakt likestilling@samfunnsforskning.no

Forskning på kjønnslikestilling i korona-tid

Korona-pandemien snudde opp-ned på svært mye i 2020. En krise som korona-pandemien reiser store spørsmål av betydning for sosiale forskjeller, likestilling og samfunnsutvikling. Historisk har kriser rammet kvinner og menn ulikt. Vi vet ennå lite om virkningene av korona-krisen i et kjønnsperspektiv og hvordan den eventuelt får betydning for likestillingsutviklingen. Det er noe flere menn blant de som smittes og blir alvorlig syke, og dødeligheten er noe høyere blant menn. Samtidig er det langt flere kvinner som arbeider i helsesektoren og i andre førstelinje-yrker med økte belastninger i arbeidshverdagen og med økt utsatthet for smitte. Hvordan deltidsarbeid og små stillingsbrøker i deler av helsesektoren har hatt betydning for arbeidssituasjon og smittespredning, er spørsmål det er økende oppmerksomhet om. Tall fra NAV tyder på at krisen har rammet sosial skjevhet når det gjelder arbeidsledighet og permittering, og at det er store bransjeforskjeller. Menn er i større grad permitterte og arbeidsledige, mens kvinners situasjon på arbeidsmarkedet er betydelig forverret om vi sammenligner med situasjonen før mars 2020.

For mange av oss har den daglige arbeidsplassen flyttet hjem. Livet på hjemmekontor kan påvirke kvinners og menns arbeidshverdag ulikt. Særlig kan større utfordringer knyttet til omsorg og støtte av egne barn, på grunn av nedstengning og digital undervisning, ha gitt større belastning for mødre enn fedre. Dette vises i undersøkelser foretatt det siste året. Funn fra blant annet en spørreskjemaundersøkelse som [Likestillingssenteret har gjennomført](#) og en undersøkelse av erfaringer med hjemmekontor foretatt av [FAFO](#), tyder på at kvinner har tatt mer ansvar for oppfølging av egne barn. [En undersøkelse ved ISF](#) av erfaringer med hjemmekontor og bruk av digitale verktøy viser at kvinner oftere oppgir at det har vært utfordrende, at det er vanskeligere å komme til orde digitalt enn i fysiske møter, og at de blir

mer slitne av digitale møter. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ser ut til å være en viktig bakenforliggende faktor, hvor kvinner oftere befinner seg i deler av arbeidsmarkedet hvor digital kommunikasjon er mer utfordrende. De kjønnsforskjellene vi finner ser ut til å henge tett i sammen med bransje. Det oppleves som mer utfordrende å gå over til digitale løsninger i noen yrker enn i andre, som f.eks. i undervisning sammenlignet med i IT-bransjen. Det er samtidig interessant at undersøkelsen ikke tyder på vesentlige forskjeller i opplevelser mellom eldre og yngre arbeidstakere.

Korona-pandemiens samfunnsmessige konsekvenser aner vi foreløpig bare konturene av. Hvordan den har påvirket kjønnsrelasjonene kan vise seg å bli [en kritisk test på hvor robust likestillingsutviklingen er](#). Men foreløpig er forskning på koronapandemien begrenset og konklusjonene usikre, her vil det komme mye ny og viktig kunnskap framover.

Korona-pandemien har også virket inn på arbeidet innenfor CORE. Gjennomføring av forskningsprosjekter har det vært nødvendig å tenke på nytt, datainnsamling har måttet utføres på nye måter og forskningsprosjekter måtte justeres, både i tid og rom. Alt i alt vil vi likevel si at det meste har vært i rute i 2020, med normal framdrift. De følgende sider vil oppsummere noen av våre viktigste bidrag og vise fram bredden av aktivitet.

CORE Topplederbarometer 2020

Annethvert år publiseres [CORE Topplederbarometer](#). Her kartlegges status for likestillingen på toppen av de 200 største norske selskapene. Årets tall viser at hvert fjerde medlem av toppledergruppene er en kvinne, mens kun 14 prosent av øverste leder, administrerende direktør, er en kvinne. Det har vært en viss økning i kvinneandelene siden vi sist i 2018 kartla kjønns sammensetningen på toppen.

Kvinneandelen i toppledergruppen har økt med tre prosentpoeng, fra 22 til 25 prosent. Andelen kvinner blant administrerende direktører har økt med fire prosentpoeng, fra 10 til 14 prosent. I operasjonelle lederstillinger utgjør kvinner nær hver femte, med en kvinneandel på 18 prosent. Kvinneandelen i operasjonelle stillinger har økt med to prosentpoeng siden 2018, fra 16 til 18 prosent.



Om vi framskriver videre utvikling med utgangspunkt i utviklingen fra 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 svært kort, så tallene må tolkes med forsiktighet.

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

Kritikere av likestillingstiltak som kvotering i næringslivets styrerom argumenterer gjerne med at kjønnsbalansen på toppen vil bli gradvis bedre etter hvert som selskapene ansetter nye ledere. Mulighetsrommet må kunne betegnes som relativt stort, mellom mai 2018 og juni 2020 ansatte 70 av de 200 største norske selskapene en ny administrerende direktør. Av disse 70 var det imidlertid kun 18 som valgte å ansette en kvinne.

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer

Rapporten [Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer: Likestilte idealer - kjønnskjeve mønstre](#) er basert på en spørreskjemaundersøkelse vi gjennomførte i 2019 med svar fra over to tusen økonomer med mastergrad. Resultatene fra 2019 er sammenlignbare med en undersøkelsen som ble gjennomført i 2007.

Undersøkelsen viser klare kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå. Kvinnelige økonomer tjener mindre og har stillinger på lavere nivå enn mannlige økonomer. Det er likevel små forskjeller i ambisjoner. Kvinner er like ambisiøse som menn når det gjelder ønsker om å gjøre karriere, bli leder og tjene mye.

De mannlige økonomene har oftere stillinger som toppleder og mellomleder med betydelig ansvar, mens kvinner oftere har stillinger på medarbeidernivå eller som mellomleder med



moderat ansvar. Kjønnsforskjellen i lønn kan i stor grad forklares med at kvinner og menn jobber i ulike stillinger, der menn jobber i stillinger med høyere lønnspotensial enn kvinner.



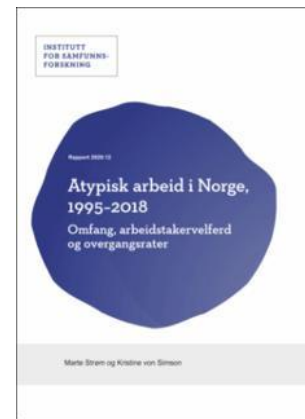
Et likestilt arbeids- og familieideal står sterkt. Det store flertallet mener at det beste for en småbarnsfamilie er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn. Vi finner et kjønnskjevt mønster der menn har mer «bakkemannskap» hjemme enn det kvinner har. Kvinnelige økonomer har typisk partnere som jobber like mye eller litt mer enn de selv gjør, mens mannlige økonomer har partnere som jobber mindre enn dem selv. Mannlige økonomer tjener ofte mer enn partneren og har en jobb med mer ansvar og status. Blant kvinnelige økonomer er det mest utbredt at partneren tjener mest, og å ha stillinger på samme nivå når det gjelder ansvar og status.

Når vi sammenligner situasjonen i 2019 med undersøkelsen fra 2007, finner vi at både det likestilte idealet og likestilt praksis ser ut til å øke over tid. Det er imidlertid fortsatt stor avstand mellom idealer og realiteter. Mål på likestilling i praksis tyder på en økning fra 2007 til 2019, men det er fortsatt et kjønnskjevt mønster.

Framtidas arbeidsliv i et likestillingsperspektiv

Hvordan forstå globalisering, økonomiske sjokk og teknologisk endring på arbeidsmarkedet i et likestillingsperspektiv har vært en satsning for CORE. Arbeidslivet både i Norge og internasjonalt har gjennomgått vesentlige endringer som følge av teknologiutvikling og globalisering i senere år, slik sett er framtida her allerede. Vi vil gi to eksempler på forskning på endringer i arbeidsmarkedet av relevans for likestillingsutviklingen.

Et viktig endringstrekk gjelder utviklingen av – og arbeidsvilkår i – jobber med forskjellige ansettelsesformer. [Rapporten Atypisk arbeid i Norge, 1995-2018 – omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater](#), viser at kvinner og menn i omtrent like stor grad har atypisk arbeid, det vil si midlertidige ansettelser, vikariater, ansettelse i bemanningsbyrå eller som selvstendig næringsdrivende. Det er imidlertid kjønnsforskjeller i hvilken type ansettelse de har. Kvinner er oftere midlertidig ansatte, mens menn oftere er selvstendig næringsdrivende. Disse kjønnsforskjellene i tilknytningsformer henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, kvinner og menn jobber i ulike bransjer som benytter forskjellige typer arbeidskontrakter.



Siden tidlig 2000-tall har det vokst fram en ny form for utsatthet for atypisk arbeidskontrakter knyttet til framveksten av bemannings- og vikarbyråer. Dette rammer særlig arbeidsinnvandrere fra nye EU-land. Disse er ofte menn som er ansatt gjennom bemannings- eller vikarbyrå, der de også blir over lengre perioder med relativt sett lav sannsynlighet for overgang til fast arbeid.

Generelt er arbeidstiden og inntektene lavere i midlertidige jobber, mens arbeidstid og inntekt som selvstendig er på samme nivå som blant fast ansatte. Ansatte i bemannings- og vikarbyrå ligger midt i mellom. Kvinner har med andre ord relativt sett dårligere atypiske jobber med høy grad av deltid og lavere lønn sammenlignet med menn.

Pål Schøne og Marte Strøm har studert [hvordan et kraftig fall i oljeprisen påvirket husholdningene i Rogalandsområdet](#). Det som studeres her er hvordan det kraftige oljeprisfallet i 2014 påvirket etterspørselen etter arbeidskraft og hvordan dette påvirket husholdningene i Rogaland, som var særlig berørt av dette «oljesjokket». Fallet i etterspørselen etter arbeidskraft i oljeindustrien påvirker kvinner og menn ulikt, i og med at dette er en sterkt mannsdominert industri. Analysene viser at oljesjokket påvirket lønningene til menn i regionen negativt over tid. I følge økonomisk teori kunne man dermed forvente at arbeidstilbudet til ektefellene til menn sysselsatt i oljeindustrien ville øke som en respons på fallet i mennenes inntekter. Analysene tyder imidlertid ikke på en slik sammenheng, også ektefellene opplevde en negativ lønnsutvikling i kjølvannet av oljesjokket. Resultatene tyder på at en slik kompensatorisk atferd fra ektefellenes side ble begrenset av at også de opplevde et fall i etterspørselen etter arbeidskraft. De finner imidlertid noe indikasjon på kompensatorisk atferd fra ektefellenes side, samt at velferdsstatlige ordninger i noen grad kompenserer for inntektstap. Det er lite som tyder

på at fallet i etterspørsel etter arbeidskraft som følge av oljesjokket har ført til friksjon og ustabilitet i familien, for eksempel i form av økning i skilsmisser eller færre barnefødsler.

Oppslutning om likestilling blant etterkommere av innvandrere

Det har vært rettet stor offentlig oppmerksomhet mot hvordan innvandring kan ha påvirket likestillingssituasjon og utvikling. Et sentralt spørsmål har dreid seg om i hvilken grad barn av innvandrere deler de likestillingsoppfatninger som står sentralt i det landet de vokser opp i, eller om de er mer preget av syn på kjønnsrelasjoner og likestilling i foreldrenes opprinnelsesland. I en artikkel i *Demographic Research* har [Ragni Hege Kitterød og Marjan Nadim](#) undersøkt oppslutning om likestilte arbeid-familiepraksiser blant andre generasjons innvandrere i Norge. I undersøkelsen studeres holdninger til kvinners og menns rolle i familien og i arbeidsmarkedet blant etterkommer fra Sri Lanka, Vietnam, Tyrkia og Pakistan. Svarmønstrene har blitt sammenlignet med majoritetsbefolkningen og med et utvalg av innvandrere (førstegenerasjon) i den samme aldersgruppen. Analysen viser at andregenerasjons innvandrere støtter kvinners yrkesaktivitet, delt økonomisk forsørgeransvar i familien, og delt ansvar for omsorg for egne barn. Det er i hovedsak ingen forskjeller mellom andregenerasjon og majoritetsbefolkningen, om enn en noe større oppslutning om verdien av hjemmeværende mødre blant andregenerasjon. Det er videre små forskjeller innad blant andregenerasjon, men kvinner uttrykker en sterkere oppslutning om likestilling enn menn, og menn med pakistansk bakgrunn er mindre positive til likestilling enn andregenerasjonsmenn generelt. Religion og sammensetning av vennskapsnettverk har betydning for svarmønstrene til noen av gruppene. Andregenerasjon uttrykker noe mer likestillingsorienterte holdninger til arbeids- og familieliv enn førstegenerasjons innvandrere i de samme aldersgruppene.

Studien viser at andregenerasjons innvandrere i Norge i stor grad støtter den nordiske familiemodellen som er tuftet på likedeling i deltakelse på arbeidsmarkedet og omsorg for egne barn. Dette tyder på at oppvekst innenfor en institusjonell og kulturell kontekst som legger til rette for likestilling og hvor verdien av likestilling står høyt, er viktig for utviklingen av likestilte holdninger og verdier.

Den nye velferdsstatens historie: et likestillingsperspektiv

Anne Lise Ellingsæter har, i sammen med Aksel Hatland, Per Haave og Steinar Stjernø, vært redaktør for boka [Den nye velferdsstatens historie: Ekspansjon og omdanning etter 1966](#) som kom ut på Gyldendal i 2020. I boka presenteres ny, samlet kunnskap om de mange og sammensatte sidene ved velferdsstatens utvikling etter folketrygdreformen i 1966, og om hvordan velferdsstaten har endret livsvilkårene for familier og individer. Ellingsæters bidrag omhandler sentrale tema i kjernen av COREs forskning om familiepolitikken utvikling og dens betydning i et likestillingsperspektiv. Her skriver hun om kvinneopprør og familiepolitikk, om endringer i familiepolitikken gjennom de siste tiårene, om debatten rundt småbarnsfamiliens tidsklemme og betydningen av far som omsorgsperson, og da spesielt stridene rundt fedrekvoten i foreldrepermisjonen. Hun skriver også om den kontroversielle kontantstøtteordningen til småbarnsfamilier, og hvordan debatten om denne endret seg over tid. Et viktig forhold som også har påvirket debatten om kontantstøtten er barnehageutbyggingen, som skjøt kraftig fart tidlig på 2000-tallet, og hvordan tilgangen på barnehageplass endret holdninger til hva som er bra omsorg for små barn. Avslutningsvis skriver Ellingsæter om endringer i likestillingsdebatten i et kapittel kalt Likestilling i revers, med spørsmålsteget til slutt.

I en artikkel i [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) analyserer Ellingsæter utviklingen av fedrekvoten og de politiske stridighetene som har kretset i kjølvannet av denne delen av foreldrepermisjonsordningen. Her analyserer hun hvordan debatten om fedrekvoten har vært vedvarende motsetningsfylt, og preget av faser av stabilitet, ekspansjon og kutt. Venstre- og sentrumssiden i politikken har støttet øremerkede uker til far i foreldrepermisjonen, som det har vært argumentert for som svært viktig for likestillingsutviklingen. Mens argumenter om at fedrekvoten svekker familiens valgfrihet og skaper praktiske problemer for familiene har stått sterkt på høyresiden i norsk politikk. Men til tross for at striden om fedrekvoten varer ved i en dynamikk i stor grad påvirket av regjeringens og stortingsflertallets politiske farge, så er det samtidig tegn som peker i retning av at fedrekvoten neppe vil forsvinne med det første. Dette handler blant annet om at argumentet om at valgfrihetsargumentet står svakt. Samtidig som fedres individuelle permisjonsrettigheter styrkes internasjonalt. Den samme tematikken står



sentralt i en [internasjonalt publisert artikkel](#) av Ellingsæter, hvor hun blant annet peker på betydningen av sosiale medier i mobiliseringen av motstand mot fedrekvoten.

Økonomisk likestilling

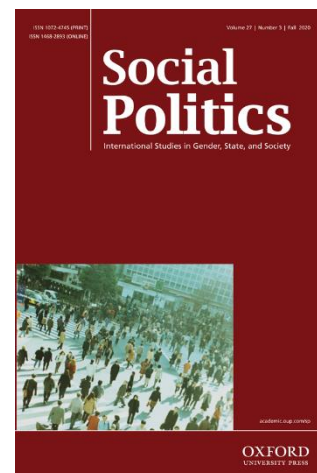
Spørsmål om kvinners økonomiske uavhengighet har vært et av de mest sentrale spørsmålene for kvinnefrigjøring og likestilling. Fra midten av det forrige århundre og i tiårene som fulgte nærmet kvinners lønninger seg menns med raske skritt, fra 1990-tallet til i dag har imidlertid utviklingen vært tregere. Målt som timelønn har forskjellen mellom menn og kvinner i gjennomsnitt gått ned, men kun med små forflytninger hvert år. En hovedårsak til de vedvarende kjønnsforskjellene i lønn er at lønn henger sammen med yrke og yrkers plassering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Lønnsnivået er systematisk lavere i forhandlingsområder hvor kvinner dominerer. I rapporten [Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?](#) studerer Ines Wagner og kollegaer de underliggende årsakene som kan bidra til at vi forstår bedre hvorfor kjønnsgapet i lønn har vist seg vanskelig å lukke. Rapporten viser ved hjelp av analyser av registerdata for hele arbeidsmarkedet at mens kvinner i gjennomsnitt har en timelønn på 89 kroner for hver hundrelapp en mann i gjennomsnitt tjener, så forsterkes forskjellene i lønn om vi zoomer inn og ser spesielt på kvinner og menn med bachelorutdanning. Blant de med bachelorutdanning, treårig høyere utdanning, tjener kvinner i gjennomsnitt 83 kroner for hver hundrelapp en mann med samme utdanningslengde tjener. Hovedgrunnen til disse forskjellene er at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer og yrker. Forskjell i brutto årsinntekt ligger på 20 til 30 prosent.



Hvordan disse forskjellene forstås og problematiseres politisk, var et spørsmål som ble nærmere undersøkt i denne rapporten. Dette ble undersøkt ved å analysere et utvalg av offentlige utredninger som drøfter lønnsdannelsen i Norge og likelønn spesielt, samt uttalelser fra LOs representantskap. Analysene viser at likelønn ofte behandles som det samme som lavlønn. Lavlønn treffer viktige kvinneyrker på arbeidsmarkedet, særlig i privat sektor. Lavlønn og likelønn er i mindre grad samme sak i offentlig sektor, og spesielt når det gjelder de store kvinneyrkene innen helse, omsorg og undervisning, med krav til høyere utdanning. Lavlønn reiser svært viktige spørsmål, også i et likestillingsperspektiv, men sammenblandingen kan også ta oppmerksomheten bort fra sentrale aspekter ved likelønnsproblemet. Inntrykket er at hvordan

likelønnsproblemet forstås og problematiseres har stor betydning for hva slags politiske løsninger som framstår som mulige og rimelige. Et sentralt spørsmål handler om det norske lønnsforhandlingssystemet, hvordan det bidrar til likelønn, og hvordan det bremser for likelønn – og ikke minst hvorvidt det er mulig å tenke seg justeringer i lønnsforhandlingssystemet som kan fremme likelønn. Dette er spørsmål som berører en sentral likestillingsproblematikk, om hva som skal til for å få flere menn til å søke seg mot yrker hvor det er forventet stor etterspørsel etter arbeidskraft i årene framover, innen helse, omsorg og undervisning.

Et annet spor innen likelønnsdebatten fra de senere årene handler om den såkalte Islands-modellen. I en vitenskapelig artikkel publisert i *Social Politics* undersøker [Wagner](#) Islands nyvinning for å lukke kjønnsgapet i lønn, the Icelandic Pay Standard (IEPS). Arbeidet med å utvikle likelønnsstandarden startet i 2008, og ble først utviklet som en frivillig ordning. Fra 2018 er den innført som en obligatorisk ordning. Likelønnsstandarden innebærer at selskaper sertifiseres. Fremgangsmåten på bedriftsnivå forutsetter transparens rundt avlønning, videre at hver stilling kartlegges. Den Islandske likelønnsstandarden bygger på et arbeidsvurderingssystem, som har fellestrekk med de kravene som er bygd inn i likestillings- og diskrimineringslovgivningens aktivitetsplikter, samt som følger av likelønnsbestemmelsen i den samme lovgivningen. Den Islandske likelønnsstandarden er imidlertid mer eksplisitt, den er ikke avhengig av ekstern kontroll eller at det reises saker om lønnsdiskriminering. Den setter krav om at lønnsstrukturen gjennomgås systematisk, og det er knyttet direkte sanksjoner til avvik fra kravene som er satt. Dette er et arbeidskrevende instrument. Det kan imidlertid være et svært nyttig redskap for å motvirke tendenser til at ulike stillingsbetegnelser brukes for å skjule, bevisst eller ubevisst, lønnsdiskriminering. Den største ulempen er kanskje likevel at ulik lønn for likt arbeid i mindre grad treffer dagens likelønnsutfordringer. Hovedproblemet er heller at kvinner og menn er konsentrert i ulike yrker og at yrker verdsettes ulikt, som i konsekvens har ulikestilling som resultat.



Alderspensjon og hvordan alderpensjonen utformes og endres er av stor betydning for hver og ens økonomiske situasjon og autonomi. Endringer i pensjonspolitikken har som formål å sikre at flere eldre arbeidstakere fortsetter i arbeidslivet, som kan påvirke menn og kvinner ulikt. I en artikkel om hvordan endringer i [yrkespensjonen virker inn på pensjoneringsatferd](#) undersøker Anne S. Grødem og Jon M. Hippe variasjon i yrkespensjonens sjenerøsitet og dekningsgrad i

privat sektor. Her analyseres blant annet hvordan forskjeller i framtidig pensjoneringsatferd, både når det gjelder mulighetene for å gå av med pensjon og insentivene for å stå lenger i arbeid, varierer med kjønn og klasse. De finner blant annet at det er noe flere kvinner i de delene av privat sektor som har de minst sjenerøse pensjonsordningene. Noe som henger i sammen med at kvinner i privat sektor er konsentrert i yrker med svakere fagorganisering og lavere organisasjonsgrad og med få frynsegoder. Studien tyder på at kvinner relativt sett er mer utsatt ved svekkelse av folketrygden, fordi mange kvinner i privat sektor befinner seg i deler av arbeidsmarkedet med svake yrkesbaserte pensjonsordninger.

Hva påvirker ønske om barn – og hva betyr barn på arbeidsmarkedet

Sara Cools og Marte Strøm har i rapporten [Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk](#) undersøkt folks holdninger til familiepolitikk og det å få barn. Hovedfunn er basert på en omfattende spørreundersøkelse, med svar fra mer enn syv tusen respondenter i alderen 24-46 år. Målet med undersøkelsen er å undersøke oppfatninger blant menn og kvinner som er i eller nettopp har passert fruktbar alder, om hvilke forhold som betyr eller betød noe for valget om å få eller ikke få flere barn.



Et sentralt spørsmål er hvordan menns og kvinners ønsker om antall barn ser ut i ulike aldersgrupper og innad i par, og hvordan samsvarer ønskene med det faktiske antallet barn? De finner at kvinner gjennomgående ønsker seg flere barn enn det menn gjør. Ønske om antall barn er høyere enn reproduksjonsraten, og høyere enn det antallet respondentene faktisk har fått. Mange får med andre ord færre barn enn det de sier at de ønsker seg. Det vanligste er å ønske seg to barn. Kvinner tror at de selv ønsker seg flere barn enn det de tror at partner gjør, mens mennene tror at de ønsker seg like mange barn som partner. Det er flere menn enn kvinner som ikke ønsker seg barn i det hele tatt. Analysene viser en positiv sammenheng mellom utdanningsnivå og inntekt og ønske om flere barn. Det er imidlertid et omvendt mønster for menn og kvinner når det gjelder de som ønsker seg mange barn. Blant menn er det de med høyest utdanning og inntekt som ønsker seg mange barn, mens blant kvinner er det de som tjener minst og jobber minst som ønsker seg mange barn.

Hva mener kvinner og menn i ulike aldre om når det passer å få barn? Synet på når det passer å få barn viser at de fleste mener at en bør få barn noe tidligere enn de faktisk får barn. Idealet er 27-28 år, mens flertallet av respondentene får barn etter at de er fylt 30. Det å være i et fast forhold og fast jobb/trygg økonomi er viktig for å realisere ønske om barn. Her er det relativt små forskjeller mellom kvinner og menn. Det er klart flere kvinner enn menn som mener at det å bo i nærheten av familie er viktig for valg om å få barn.

Hvordan vurderer menn og kvinner med og uten barn den sannsynlige virkningen av ulike familiepolitiske tiltak på egen fruktbarhet? Her er det verdt å merke seg at det er stilt spørsmål om familiepolitikk som ideal og ikke nødvendigvis ordninger som eksisterer. Tilbud om gratis barnehageplass rager øverst på listen over hva som bør være på plass for å få barn. Det er imidlertid viktige forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder syn på familiepolitikk. Kvinnene prioriterer tiltak som vil gi mer tid i sammen med barna, som ekstra ferie, kortere arbeidstid, lengre permisjon på topp, mens for mennene er det gratis barnehage og SFO som kommer på topp.

Hvordan vurderer kvinner og menn innvirkningen det å få barn har på forhold som har med arbeidslivet å gjøre – som karriere, arbeidstid og lønn – og aspekter ved livskvaliteten for øvrig? De som ennå ikke har fått barn tror at det å få barn i noen grad vil påvirke arbeidsliv og karriere negativt, og at det vil påvirke livskvalitet og alderdom positivt. De som har fått barn mener i mindre grad at det å få barn påvirker arbeidsliv og karriere negativt. De som ennå ikke har fått barn har dermed muligens en tendens til å overdrive de negative karrierekostnadene.

Hva vurderes som viktige årsaker til ikke å få flere barn eller å få barn overhodet? Blant de som har barn er den fysiske belastningen og de økonomiske kostnadene de viktigste grunnene til at de ikke ønsker seg flere barn. Menn legger mer vekt på de økonomiske kostnadene enn kvinner. Omtrent halvparten av de som er over 40 år og som ikke har barn, svarer at de ikke ønsker barn.

Samlet viser undersøkelsen at den viktigste grunnen til ikke å få flere barn, handler om egne og partners ønsker. Hvor det altså er en tendens til at menn sjeldnere ønsker flere barn, og kvinner oftere har en partner som ikke ønsker barn. I tillegg kommer økonomi og helse inn som årsaker til ikke å ønske flere barn.

I artikkelen [Children and labor market outcomes: separating the effects of the first three children](#) tar Simen Markussen og Marte Strøm

utgangspunkt i den gjennomgående tendensen til at kvinner med barn arbeider mindre og tjener mindre enn kvinner uten barn. De undersøker i denne artikkelen den kausale sammenhengen mellom det å få barn og deltakelse på arbeidsmarkedet. De finner at effekten av å få barn er omtrent den samme på arbeidsmarkedet enten det er snakk om det første, det andre eller det tredje barnet. Tapet ved barnefødsler hentes imidlertid i stor grad inn over tid. Unntaket er en negativ effekt av første og andre barn på arbeidslivsdeltakelse og inntjening, som ser ut til å vedvare. For menn er sammenhengen motsatt, de øker deltakelse på arbeidsmarkedet og inntekt ved første og andre barn. Den samlede effekten av det å få barn gjør at det ikke er en langsiktig negativ effekt for familiens inntekter. Likevel er det en dualitet mellom kjønnene som bidrar til at arbeidsmarkedsutfallet for norske husholdninger blir trukket i retning av et tradisjonelt kjønnsrollemønster.



Likestillingspolitikk i Norden

I 2020 kom boken [Konflikt og konsensus. Det danske ligestillingspolitiske regime](#) ut, som er redigert av Anette

Borchorst og Drude Dahlerup. I boken undersøkes dansk likestillingsutvikling, likestillingspolitikk og holdning til likestilling i lys av de andre nordiske landene. Lenita Freidenvall ved Stockholms Universitet og Mari Teigen har vært eksterne nordiske konsulenter på boken og fulgt prosessen gjennom hele utviklingen av bokprosjektet. Teigen har også bidratt som medforfatter på et kapittel hvor den danske debatten om en mulig innføring av kjønnskvoltering i bedriftsstyrer blir sammenlignet



med debatten som gikk forut for innføring av regulering av kjønnsbalanse i norske bedriftsstyrer. Sammenligningen viser store forskjeller mellom den danske og den norske debatten. Kvotering kan omtales som tabuert i den danske kontekst. Dansk likestillingspolitikk er preget av enighet om målet om likestilling, men med stor grad av uenighet om veien fram til likestilling. I den danske debatten framstilles det relative fraværet av kvinner i ledende stilling i næringslivet bevisst ikke som et strukturelt problem, men først og fremst som et resultat av

frie valg. I Danmark forsterkes denne argumentasjonen av at kvinner er relativt godt representert i politikken, uten at noen av de danske partiene regulerer kjønnsbalansert representasjon ved kvotering. Kvotering framstår dermed ikke som nødvendig. Motsatt i den norske debatten, der positive erfaringer med kvotering i politikken ble brukt som argumenter for hvorfor kvotering også burde vedtas for å fremme kjønnsbalanse i næringslivets styrerom. Kombinasjonen av argumenter om kjønnsbalanse som uttrykk for god ressursutnyttelse, kvinners svakere tilgang på økonomisk makt, samt kritikken av næringslivets mangel på vilje til endring ble til sammen vektige argumenter for kvotering. Da reguleringen av kjønnsbalanse i bedriftsstyrer ble vedtatt av det norske stortinget, var det bare Fremskrittspartiet som stemte imot. I den danske debatten er situasjonen omvendt, hvor det er nesten ingen som støtter kvotering.

COREs aktiviteter 2020

Verdiskapning: Kjønn eller skjønn?

3. februar, Litteraturhuset

Selv om likestilling og likelønn lenge har vært på agendaen i Norge er det fortsatt slik at menn generelt har mer penger enn kvinner. Noe av årsaken

Med denne tematikken som ramme inviterte Litteraturhuset, CORE og DNB til debatt om økonomisk



likestilling i Norge. Forskning fra CORE og DNBs kampanje #huninvesterer har satt søkelyset på det betydelige kapitalgapet mellom kjønn i Norge. Noen ganger er forskjellen stor, noen ganger liten, men den er aldri i kvinners favør. Samtidig har kapitalgapet i liten grad vært en del av den offentlige samfunnsdebatten.

Arrangementet startet med et foredrag ved Professor Victoria Bateman ved University of Cambridge: *Economic inequality and women's role in the economy*. Foredraget bygget på innsikter fra hennes bok [The Sex Factor: How Women Made the West Rich](#),

Vår forsker Sigtona Halrynyo holdt presentasjonen: *Økonomisk ulikhet – hva er mulige årsaker i Norge?* Vider holdt økonomiprofessor Kalle Moene ved Universitetet i Oslo og tilknyttet CORE presentasjonen *Økonomisk ulikhet er mer enn kjønn*.

Det var også innlegg ved Helene Uri, Kjetil Ansgar Jakobsen og Anette Trettebergstuen. Arrangementet ble avsluttet med debatt om kapitalgapet og betydningen av kjønn hvor forskere, politikere og samfunnsdebattanter deltok med ulike perspektiver.

Arrangementet ble ledet av Thomas Seltzer.

Hvorfor får vi så få barn? Frukthbarhet i likestillingslandet

5. mars, Litteraturhuset

I forbindelse med lanseringen av rapporten [Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk](#) inviterte CORE til debattmøte på Litteraturhuset.



Norge lå lenge på Europa-toppen i frukthbarhet. Velferdsstaten og familiepolitikken fikk mye av æren: Rause foreldrepermisjoner, god barnehagedekning og andre velferdsordninger gjorde at norske par stiftet familie, fikk vi høre. Nå har frukthbarhetstallene falt i ti år, og norske kvinner og menn er stadig eldre når de får sitt første barn.



Sara Cools presenterte tallene fra en ny, stor spørreundersøkelse hvor flere tusen kvinner og menn i Norge forteller hva de tenker rundt det å få barn. Deretter diskuterte to forskere og to forfattere som har markert seg med bøker om barn og barnløshet: Hvorfor er det egentlig slik at vi får så få barn?

Kjønn og likestilling etter #metoo

6. mai, Kjønnsavdelingen, podcast

Under nedstengningen som følge av koronapandemien våren 2020 var podcast en av de få plattformene som muliggjorde formidling og samtale om forskningsresultater. I en podcast-episode av Kildens Kjønnsavdelingen samtalte CORE-leder Mari Teigen med CORE-forsker Cathrine Holst og kriminolog May-Len Skilbrei



om kjønn og likestilling etter #metoo, med utgangspunkt i artiklene de to har skrevet i siste nummer av Tidsskrift for kjønnsforskning. #metoo-bevegelsen førte til at tusenvis av norske kvinner sto frem med fortellinger om seksuell trakassering og overgrep. Har radikalfeministene rett når de hevder at samfunnet er gjennomgripende patriarkalsk og at menn bruker makt til å undertrykke kvinner? Og er det greit å bruke sosiale medier for å "oute" overgripere, når overgrepssaker blir henlagt i rettssystemet?

I sin artikkel "Fra Helga Hernes til #metoo" diskuterer Holst blant annet på Helga Hernes' tenkning rundt hva som skal til for å realisere den "kvinnevennlige" staten. På sitt beste er det kvinnevennlige sosialdemokratiet sånn at bevegelser nedenfra i sivilsamfunnet, ikke minst gjennom kvinnebevegelsen, bidrar til likestillings- og velferdspolitikken ovenfra. Her peker Holst på at #metoo kan være et eksempel på en slik bevegelse, og at effektene har vært synlige, ved at #metoo satte problemer med seksuell trakassering og vold mot kvinner på dagsorden på en helt ny måte, og det har allerede bidratt til endringer i lover og regler, og for hvordan vi turnerer dette i politikk og lovverk.

Skilbreis artikkel "Når retten ikke gir rett, eller ikke gir rett nok" gir et viktig utgangspunkt for en diskusjon rundt hvorvidt sosiale medier, og beretninger om seksuelle krenkelser på slike plattformer, utfordrer rettssystemets prinsipper om at staten skal dømme. Det ville vært en skummel utvikling hvis det å hevde sin sak på sosiale medier skal erstatte eller prøve å trumfe den rettslige håndteringen og de prinsippene som gjelder der, sier Skilbrei. Samtidig tenker jeg at #metoo kan styrke diskusjonene om seksualetikken, altså hvor grensene går i det mellommenneskelige og hva vi mener om autonomi og integritet, legger hun til.

Skilbrei og Teigen påpeker at #metoo-bevegelsen ikke oppsto fra intet, men at den kan sees som en fortsettelse av en større bevegelse som har funnet sted de siste tiårene, som har bidratt til å endre hvordan vi tenker om seksualitet og makt.

Se også:

[Våre nettsider for nyhetssak](#)

Lansering av CORE Topplederbarometer

11. august, DN Studio

Hva er status for likestilling i toppen av næringslivet? Kvinneandelen på toppen av næringslivet øker sakte, og krav om kjønnsbalanse i styrene ser i liten grad ut til å påvirke antallet kvinner i selskapets ledergrupper.



11. august hadde vi lansering av CORE Topplederbarometer 2020 og inviterte kultur- og likestillingsminister Abid Q. Raja, NHO-sjefsøkonom Øystein Dørum, Swedbanks Tone Lunde Bakker, Marie Louise Sunde fra Equality Check og Mari teigen til samtale i DN Studio for å snakke om

hvorfor likestillingen går så sakte på toppen av næringslivet.

I forbindelse med lanseringen laget vi i tillegg videoer hvor CORE-forsker Sigtona Halrynjo presenterer og utdyper noen av funnene fra årets barometer.



Se også:

[Videoer med presentasjon av funn tilgjengelig på våre nettsider](#)

Eilert Sundts forskningspris

13. okt, Oslo Arbeidersamfunn, samfunnssalen.

13. oktober mottok Mari Teigen Eilert Sundts forskningspris for 2020. Prisen tildeles «forskere hvis vitenskapelige arbeider er av særlig relevans for arbeiderbevegelsen, enten i inn- eller utland» av Oslo Arbeidersamfunn. Arrangementet ble strømmet via [Oslo Arbeidersamfunns Facebook-sider](#).

I forbindelse med pristildelingen holdt Teigen er foredrag hvor hun la vekt på hvordan likestillingsutviklingen gjennom de siste tiårene må forstås som en av vår tids mest betydelige samfunnsomformende prosesser. Endringer av stor betydning for levekår, livskvalitet og økonomisk utvikling. Kjønnforskjeller er betydelig redusert på viktige områder som følge av politikkutvikling som har foregått i et samspill mellom sosiale bevegelsers kamp for å endre samfunnet og politikkenes lydhørhet for krav om endring. Det har handlet om betydningen av å etablere likestilte rettigheter, endre lovgivning og velferdsstatlige reform som muliggjør et yrkesaktivt liv med omsorg for familie og barn. På viktige områder har imidlertid likestillingsutvikling vist seg vanskeligere å få til. Det handler ofte om lik tilgang til makt og ressurser. Endring og stabilitet i kjønnsdelte mønstre forstås som oftest best ved å legge vekt på strukturelle, institusjonelle og politiske faktorer som fremmer og hemmer endring.

Se også:

[Våre nettsider for nyhetssak](#)

Gender equality policies in academia: Variations and impact

9. des. Institutt for Samfunnsforskning



NORDICORE arrangerte et åpent webinar hvor tiltak for å fremme likestilling og mangfold i nordiske akademiske institusjoner ble diskutert. Charlotte Silander presenterte studien *Institutional variation and gender equality measures in the Nordic*

countries, skrevet med NORDICORE-forskere Ida Drange, Liza Reisel og Maria Pietilä.

Videre presenterte Ivana Suboticki og Siri. Ø. Sørensen funn fra studien: *Non-human policy worlds: a study of Norwegian research and higher education policy - gendered aspects?*

Deretter fulgte kommentarer og videre diskusjon av resultatene

Se også:

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

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 2020 har kommunikasjonsarbeidet til CORE sentrert rundt innholdsproduksjon gjennom formidlingsmateriell, nyhetssaker og deltakelse på sosiale medier.

Nyhetssaker

Gjennom nyhetssaker på egne nettsider og videre deling gjennom sosiale medier, synliggjør CORE sin likestillingsforskning. Nyhetssakene sentrerer seg rundt aktiviteter CORE gjør gjennom året, samt ny forskning som publiseres ved Instituttet.

COREs nyhetssaker legges ut løpende her: <http://www.samfunnsforskning.no/core/>

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

Nyhetsbrev

COREs nyhetsbrev sendes bredt ut til privatpersoner og institusjoner som er interesserte i likestilling og arbeidsliv, og som ønsker jevnlige oppdateringer fra CORE. I 2020 har vi sendt ut følgende nyhetsbrev:

- **10/12/2020: Kjønnsforskjeller er bransjeforskjeller i forkledning / Hvorfor er vi i Norge så likestilte?**
- **14/08/2020: Likestillingen går langsomt på toppen av næringslivet / Hvorfor gjør kvinnelige økonomer mindre karriere?**
- **03/03/2020: Hvorfor får vi så få barn? / Får likestilling vikeplikt i lønnspolitikken?**

Formidlingsmateriell

CORE ønsker å gjøre forskningen vår tilgjengelig gjennom enklere fremstillinger av likestillingsforskning. I 2020 har vi utarbeidet følgende formidlingsmateriell:

- **CORE Topplederbarometer 200**
- **Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer**
- **Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet**
- **Elitenes holdninger til kjønnskvotering i næringslivet**
- **Kjønnsskjev vurdering av kvalifikasjoner i akademia**

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 2020 har vi publisert følgende formidlingsmateriell på engelsk:

- **CORE Norwegian Gender Balance Scorecard 200 – 2020**
- **Gender bias in academic recruitment?**

Utvalgte Publikasjoner



Agustin, L. R., Borchorst, A. & Teigen, M. (2020) Virksomhedskvotering i Danmark og Norge. Debatter om demokrati, retfærdighed og ligestilling. I: A. Borchorst og D. Dahlerup (red.), *Konflikt og konsensus. Det danske ligestillingspolitiske regime* (s. 109 – 136). København: Frydenlund Academic



Criscuolo, C., Hijzen, A., Schwellnus, C., Barth, E., Chen, W.-H., Fabling, R., Fialho, P., Stadler, B., Upward, R., Zwysen, W., Grabska, K., Kambayashi, R., Leidecker, T., Skans, O. N., Riom, C., and Roth, D. (2020). *Workforce composition, productivity and pay: the role of firms in wage inequality*, OECD Economics Department Working Papers 1603, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/52ab4e26-en>



Ellingsæter, A. L., Hatland, A., Haave, P., & Stjernø, S. (2020) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966*. Gyldendal.



Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2020). Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review*. doi: [10.1093/esr/jcaa050](https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050)



Halrynjo, S. & Fekjær, S. B. (2020). [Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer: Likestilte idealer - kjønnskjevne mønstre](#). Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:9.



Iversen, T., Rosenbluth, F. M. & Skorge, Ø. S. (2020). The dilemma of gender equality: How labor market regulation divides women by class. *Daedalus*. 149(1), s 86- 99 . doi: [10.1162/DAED_a_01775](#)



Kitterød, R. H. & Nadim, M. (2020). Embracing gender equality: Gender-role attitudes among second-generation immigrants in Norway. *Demographic Research*. 42, s 411-440 . doi: [10.4054/DemRes.2020.42.14](#)



Wagner, I., Fjell, L. K., Frisell, M. M. & Østbakken, K. M. (2020). [Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?](#). Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:4



Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, jxaa032, 2020. 1-20. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>

Utvalgte medieoppslag

Når vi snakker om fødselstall, må vi lytte til menn | Sara Cools og Marte Strøm

Sara Cools Forsker, Institutt for samfunnsforskning
Marte Strøm Forsker, Institutt for samfunnsforskning

23. feb. 2020 21:00 | Sist oppdatert 23. februar 2020



Både mødre og fedre oppgir at den vanligste grunnen til at de ikke fikk flere barn, er at mannen i paret ikke ønsket flere, skriver forskerne. Foto: ILLUSTRASJON/FOTO: SINGJETS / Shutterstock / NTB prisma

Hvorfor får vi færre barn enn tidligere?

Både kvinner og menn ønsker seg stort sett flere barn enn hva gjennomsnittet får, men menn ønsker seg i mindre grad barn nummer tre enn det kvinner gjør. Dette skriver Sara Cools og Marte Strøm i denne kronikken som ble publisert i Aftenposten, 23.02.2020

Hva mener befolkningen om omsorgsoptjening i pensjonssystemet?

Opptjening av pensjonsrettigheter for å være hjemme med barn demper kjønnsforskjellene i pensjonsutbetaling, men kan også svekke insentivene til full jobb i småbarnsfasen.

Ragni Hege Kitterød skriver om hva befolkningen mener om dagens ordning i pensjonssystemet for muligheter til opptjening av pensjonsrettigheter, Pensjonslab, 27.04.2020

Omsorgsoptjening i pensjonssystemet – hva synes befolkningen?



Exit likestilling?

Det går sakte med likestillingen på toppen av næringslivet. Er det på tide å tenke nytt?

2 min Publisert: 11.08.20 – 19:58 Oppdatert: 6 måneder siden



Er det Exit-alla-hannens machokultur som dytter kvinner unna på toppen av næringslivet? Er kvinnene rett og slett ikke villige til å ofre nok, spør artikkelforfatterne. (Foto: Ingeborg Kjøve / Exit Filmstilla)

Exit likestilling?

Er det Exit-lignende tilstander som skyver kvinner unna topplederstillinger i næringslivet? Mari Teigen og Sigtona Halrynjo skrev i august en kronikk om kjønnsforskjeller i toppledelsen i næringslivet, og hva som kan ligge bak. DN.no, 11.08.2020

Likestillingen går langsomt på toppen av næringslivet – CORE Topplederbarometeret

I år ble CORE Topplederbarometeret lansert hvor det kommer frem at likestillingen går sakte på toppen i næringslivet. Dette har blitt omtalt i flere aviser. Deriblant i DN, 12.08.2020

Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte

Likestillingen i det norske næringslivet utvikler seg langsomt, samtidig som kvinneandelen i ledergruppene viser en økning de siste årene, ifølge ferske tall.

1 min Publisert: 12.08.20 – 08:43 Oppdatert: 6 måneder siden



Hilde Merethe Asheim ble vinner av konkurransen i Hydris i 2019. (Foto: Gunnar Lier)



Likelønn på NRK P2

Mari Teigen har besøkt Studio 2 i NRK P2 to ganger i høst, for å snakke om likelønn. 26. oktober ble det koblet til #metoo og likelønn i Danmark. Den 16. november var det likelønnsdagen, og Mari deltok i en debatt med Peggy H. Følsvik om likelønn og lønnsforhandlinger.

Island er det mest likestilte landet i verden

Vår forsker Ines Wagner fikk muligheten til å snakke på den internasjonale nyhetskanalen France 24 om likestilling på Island, og hvorfor det er det mest likestilte landet i verden, 02.12.2020

Researcher: 'Iceland is the most gender-equal country in the world'



Issued on: 02/12/2020 - 11:34



Kvinner i offentlig debatt

Marjan Nadim intervjues på Dagsnytt 18 om kvinners deltagelse i offentlig debatt. Dagsnytt 18, NRK, 02.12.2020

Kvinnerns akademiske kompetanse vurderes ikke dårligere enn menns – tvert imot

De mest positive vurderingene i favor av de kvinnelige kandidatene finner vi innen fysikk og psykologi, skriver Midtbøen og Finseraas.



Arnfinn H. Midtbøen og Henning Finseraas, har fått ansatte fra sytten ulike universiteter i Norge, Sverige og Island til å lete etter CV-er til en fyllingsstilling som helseansvarlig, og vurdere på en skala fra 1-7 hvor kompetente kandidatene var og hvor akutt de ville være for ansettelse. Foto: Innstilt for samfunnsforskning

Kvinnerns akademiske kompetanse vurderes ikke dårligere enn menns – tvert imot

Studier fra USA viser at kvinnelige professorer blir vurdert som mindre kompetente enn mannlige, men Arnfinn H. Midtbøen og Henning Finseraas finner at situasjonen er motsatt i Norge. Dette skriver de om i et debattinnlegg i Khrono.no, 04.12.2020

Alle publikasjoner

- Agustin, L. R., Borchorst, A. & Teigen, M. (2020) Virksomhedskvotering i Danmark og Norge. Debatter om demokrati, retfærdighed og ligestilling. I: A. Borchorst og D. Dahlerup (red.), *Konflikt og konsensus. Det danske ligestillingspolitiske regime* (s. 109 – 136). København: Frydenlund Academic
- Bergsvik, J., Kitterød, R. H., & Wiik, K. A. (2020). Parenthood and Couples' Relative Earnings in Norway. *European Sociological Review*. 36(2), s 218- 235
. doi: [10.1093/esr/jcz062](https://doi.org/10.1093/esr/jcz062)
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2020). Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review*. doi: [10.1093/esr/jcaa050](https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050)
- Christensen, J. & Holst, C. (2020) Ekspertenes inntog. Universitetsforlaget.
- Cools, S. & Strøm, M. (2020). [Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk](#). Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:5.
- Cools, S.; Flatø, M. & Kotsadam, A. (2020). Jobs and Intimate Partner Violence – Evidence from a Field Experiment in Ethiopia. *Journal of Peace Research*, <https://doi.org/10.1177%2F0022343319880252>
- Criscuolo, C., Hijzen, A., Schwellnus, C., Barth, E., Chen, W.-H., Fabling, R., Fialho, P., Stadler, B., Upward, R., Zwysen, W., Grabska, K., Kambayashi, R., Leidecker, T., Skans, O. N., Riom, C., and Roth, D. (2020). *Workforce composition, productivity and pay: the role of firms in wage inequality*, OECD Economics Department Working Papers 1603, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/52ab4e26-en>
- Ellingsæter, A. L. (2020). Fedrekvotepolitikkenes dynamikk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61 (4), 323-342. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-04-01>
- Ellingsæter, A. L. (2020). Kvinneopprør og familiepolitikk. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 80-96). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Familiepolitisk linjeskift?. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 146-153). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Tidsklemme og farsomsorg. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 154-166). Gyldendal Akademisk.

- Ellingsæter, A. L. (2020). Slaget om kontantstøtten. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 237-244). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Barnehagerevolusjonen. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 323-336). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Likestilling i revers?. I A. L. Ellingsæter, A. Hatland, P. Haave, & S. Stjernø (Red.) *Den nye velferdsstatens historie: ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 337-347). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Conflicting Policy Feedback: Enduring Tensions over Father Quotas in Norway. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 2020, DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa027>
- Halrynjo, S. & Fekjær, S. B. (2020). [Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer: Likestilte idealer - kjønnskjeve mønstre](#). Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:9.
- Holst, C. (2020). Fra Helga Hernes til #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. ISSN 0809-6341 (1) <http://dx.doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-06>
- Iversen, T., Rosenbluth, F. M. & Skorge, Ø. S. (2020). The dilemma of gender equality: How labor market regulation divides women by class. *Daedalus*. 149(1), s 86- 99 . doi: [10.1162/DAED_a_01775](https://doi.org/10.1162/DAED_a_01775)
- Kitterød, R. H. & Pedersen, A. W. (2020). Deling av pensjonsrettigheter mellom ektefeller. Hva sier opinionen?. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 61(3), s 199-221 . doi: [10.18261/ISSN.1504-291X-2020-03-01](https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2020-03-01)
- Kitterød, R. H. & Nadim, M. (2020). Embracing gender equality: Gender-role attitudes among second-generation immigrants in Norway. *Demographic Research*. 42, s 411-440 . doi: [10.4054/DemRes.2020.42.14](https://doi.org/10.4054/DemRes.2020.42.14)
- Kitterød, R. H. & Lidén, H. (2020). Children in dual-residence arrangements: Exploring discourses of fairness and children's best interest in Norway. *Children & society*. s. 1- 14 . doi: [10.1111/chso.12424](https://doi.org/10.1111/chso.12424)
- Lidén, H. & Kitterød, R. H. (2020). To forskjellige hjem – Barn om delt bosted. *Norsk Antropologisk Tidsskrift*. 31(1-2), s 35- 47 . doi: [10.18261/issn.1504-2898-2020-0102-04](https://doi.org/10.18261/issn.1504-2898-2020-0102-04)
- Ljunggren, J. & Orupabo, J. (2020) “Moving beyond: Narratives of higher educational aspirations among descendants of immigrants' undergoing vocational training” *British Journal of Sociology of Education*

- Markussen, S. & Strøm, M. (2020). Children and labor market outcomes: separating the effects of the first three children. *Journal of Population Economics*. doi: [10.1007/s00148-020-00807-0](https://doi.org/10.1007/s00148-020-00807-0)
- Rasmussen, M. B. & Skorge, Ø. S. (2020). The business of change: Employers and work-family policy reforms, i Dennie Oude Nijhuis (red.), *Business Interests and the Development of the Modern Welfare State*. Routledge. ISBN 9780815377917. 10.
- Reisel, L., Nadim, M. & Brekke, I. (2020). The impact of having a child with special needs: Labour market adaptations of immigrant and majority mothers. *Acta Sociologica*. doi: [10.1177/0001699320971695](https://doi.org/10.1177/0001699320971695)
- Schøne, P., M. Strøm (2020), Regional Oil-shock and Household Adaption. *SSRN working paper* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3765446
- Strøm, M. & von Simson, K. (2020). Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018 : Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater. Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:12.
- Wagner, I., Fjell, L. K., Frisell, M. M. & Østbakken, K. M. (2020). Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?. Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 2020:4
- Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, jxaa032, 2020. 1-20. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>

Alle medieoppslag tilknyttet CORE

- Minoritetskvinner i utdanning og arbeid har gjennomgått en revolusjon, Utrop, A. H. Midtbøen, 02.01.2020
- [Minoritetskvinner i utdanning og arbeid har gjennomgått en revolusjon](#), Utrop, A. H. Midtbøen, 02.01.2020
- [Lege-boom blant norsk-indiske kvinner](#), NRK.no, A. H. Midtbøen, 09.01.2020 (forfattere: Andreas de Brito Jonassen, Nina Didriksen, Fouad Acharki, Elin Martinsen)
- - [Leiarar må få opplæring i korleis oppnå kjønnsbalanse](#), KIF-info, J. Orupabo, 15.01.2020
- [Hvorfor har menn så mye mer penger enn kvinner?](#), Samfunnsforskning.no, S. Halrynjo, 30.01.2020
- [Er Norge i ferd med å bli et polarisert land?](#), Forskning.no, E. Barth og M. Teigen, 08.02.2020
- [Får likestillingen vikeplikt i lønnspolitikken?](#), Samfunnsforskning.no, I. Wagner, M. Teigen, K. M. Østbakken, 13.02.2020
- [Likelønnsplanen svikter](#), Klassekampen.no, I. Wagner, M. Teigen, K. M. Østbakken, 17.02.2020
- Likelønnsplanen svikter, Klassekampen, I. Wagner, M. Teigen, K. M. Østbakken, 17.02.2020
- [Når vi snakker om fødselstall, må vi lytte til menn](#), Aftenposten, S. Cools og M. Strøm, 23.02.2020
- Når vi snakker om fødselstall, må vi lytte til menn, Aftenposten, S. Cools og M. Strøm, 24.02.2020
- [Hvorfor får vi ikke flere barn?](#), Samfunnsforskning.no, S. Cools, 24.02.2020
- [Menn vil ha færre barn enn kvinner: Kan vere årsak til låge fødetal](#), NRK.no, S. Cools, 24.02.2020
- Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk. Funn fra rapporten v. M. Strøm, God Morgen Norge, TV2, 24.02.2020
- Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk. Funn fra rapporten v. M. Strøm, Nyhetsmorgen, TV2, 24.02.2020

- [Menn vil ikke ha mange barn](#), Nærnett.no, S. Cools, 26.02.2020
- Motvillige menn får skylden for lave fødselstall, Fremover, M. Strøm, 26.02.2020
- [Vi orker ikke tre barn](#), Harvest Magazine, A. L. Ellingsæter og S. Cools, 27.02.2020
- [Både klasse og kjønn påvirker utradisjonelle utdanningsvalg](#), Kilden, J. Orupabo, 05.03.2020
- [Hva skal til for at flere kvinner skal bli folkevalgte?](#), Sandefjords Blad, Ø. Skorge og S. Halrynjo, 05.03.2020
- [Likhet som skjebne?](#), DN.no, K. Moene, 06.03.2020
- Norge har tjent milliarder på kvinnene, Utrop, K. M. Østbakken 08.03.2020
- [Norge har tjent milliarder på kvinnene](#), 08.03.2020, Utrop, K. M. Østbakken 08.03.2020
- [Både klasse og kjønn påvirker utradisjonelle utdanningsvalg](#), KIF-info, J. Orupabo, 11.03.2020
- [- Vi trenger mer spisset forskning på innvandrerkvinner i arbeidslivet](#), Kilden, J. Orupabo, 18.03.2020
- [Hvorfor får vi ikke flere enn to barn?](#), Forskning.no, M. Strøm og S. Cools, 14.04.2020
- [Omsorgsopptjening i pensjonssystemet – hva synes befolkningen?](#), Pensjonslab.no, R. H. Kitterød, 27.04.2020
- [Kjønn og likestilling etter #metoo II: Hadde radikalfeminismen rett likevel?](#), Kilden, C. Holst og M. Teigen, 29.04.2020
- [Den moderne arbeiderklassen](#). 1 Mai med Manifest Tankesmie, Debatt i P2, 01.05.2020
- [Utdanningssted forklarer ulikhet på toppen av yrkeshierarkiet](#), DN.no, S. Cools og P. Schøne, 03.05.2020
- [Hvorfor får vi ikke flere barn?](#), Civita.no, S. Cools, 05.05.2020
- [Lønnsundersøkelse: Kvinnelige jurister tjener mindre enn menn i alle sektorer](#), Juristkontakt.no, S. Halrynjo, 05.05.2020
- [Kjønn og likestilling etter #metoo](#), Samfunnsforskning.no, C. Holst og M. Teigen, 06.05.2020
- Kjønn, karriere og omsorgsansvar, Magma, S. Halrynjo, 09.06.2020
- Kjønn, karriere og omsorgsansvar, Magma, S. Halrynjo, 09.06.2020
- [Hvorfor gjør kvinnelige økonomer mindre karriere?](#), E24.no, Sigtona Halrynjo, 20.06.2020

- [Den offentlige samtalen om fruktbarhet har gått fra selvtilfreds til bekymra](#), Kilden, A. L. Ellingsæter, 24.06.2020
- [Yrkesfag – en alternativ vei til integrering](#) Aftenposten, J. Ljunggren & J. Orupabo 29.06.2020
- [Det er et økt press på kvinner om å føde flere barn, ifølge forsker](#), Forskning.no, A. L. Ellingsæter, 11.07.2020
- Kjønnnsrevolusjon blant innvandrerbarna, Utrop, A. H. Midtbøen, 29.07.2020
- [Kjønnnsrevolusjon blant innvandrerbarna](#), Utrop, A. H. Midtbøen, 29.07.2020
- [Exit likestilling?](#), DN.no, M. Teigen og S. Halrynjo, 11.08.2020
- [Likestillingen går langsomt på toppen av næringslivet](#), samfunnsforskning.no, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte](#), DN.no, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte](#), msn.no, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte](#), ABC Nyheter, S. Halrynjo, 12.08.2020
- Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte, NTB, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Kvinnedelen i toppen av norsk næringsliv aukar sakte](#), Sunnmøringen, S. Halrynjo, 12.08.2020
- Kvinnedelen i toppen av norsk næringsliv aukar sakte, Nynorsk Pressekontor, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Flere kvinner får toppjobb i norsk næringsliv, men utviklinga går sakte](#), Frifagbevegelse.no, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Bare 14 prosent av næringslivstoppene er kvinner](#), Dagens Perspektiv, S. Halrynjo, 12.08.2020
- [Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte](#), Finans Watch, S. Halrynjo, 12.08.2020
- Kvinneandelen i toppen øker sakte, Bergensavisen, S. Halrynjo, 13.08.2020
- Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte, Romsdals Budstikke, S. Halrynjo, 13.08.2020
- Bare 14 prosent av næringslivstoppene er kvinner, Dagens Perspektiv, S. Halrynjo, 14.08.2020

- Er menn ofre for kvinner?, Aftenposten, M. Teigen, (forfatter: Magnus Kallelid)
18.08.2020
- [Raja: «Jeg er dessverre ikke overrasket over nedslående tall fra academia»](#), Khrono.no, A. H Midtbøen og M. Teigen, (forfatter: Espen Løkeland-Stai), 19.08.2020
- [FO krever likelønnsarbeid inn i tariffavtalene, men vil det redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn? Vi har spurt ekspertene](#), Fontene.no, K. M. Østbakken, 11.09.2020
- [I disse ingeniørbransjene tjener menn minst 100.000 mer enn kvinner](#), Karriere360.no, K. M. Østbakken, 15.09.2020
- [Blir det mer likelønn, om tariffavtalene forplikter partene til å jobbe for det? Dette sier ekspertene](#), Frifagbevegelse.no, K. M. Østbakken, 15.09.2020
- Gikk undercover blant svenske kjønnsforskere, Aftenposten, M. Teigen, (forfatter: Magnus Kallelid), 21.09.2020
- [Slik går det med kvinneandelen i energibransjens toppledelser](#), EnerWE, S. Halrynjo, 24.09.2020
- [Kvinner mest positive til delt pensjon](#), Kilden, R. H. Kitterød, 01.10.2020
- [Minoritetskvinner og arbeidspraksis](#), Oppland Arbeiderblad, K. von Simson, 08.10.2020
- Minoritetskvinner og arbeidspraksis, Oppland Arbeiderblad, K. von Simson, 09.10.2020
- [Kvinner er mest positive til delt pensjon](#), Forskning.no, R. H. Kitterød, 11.10.2020
- [Barn av innvandrere støtter norske ideal om likestilling](#), Kilden, R. H. Kitterød og M. Nadim, 15.10.2020
- [#Metoo og likelønn](#), NRK P2: Studio 2, M. Teigen, 26.10.
- [Hvorfor blir færre menn fedre enn før?](#), Forskning.no, S. Cools og M. Strøm, 02.11.2020
- [The Icelandic Secret](#), Les Glorieuses, I. Wagner, 08.11.2020
- [Svenske menn rapporterer at de ble mindre stresset med mer pappa-perm](#), Forskning.no, R. H. Kitterød, 09.11.2020
- [Likelønn og lønnsforhandlinger](#), NRK P2: Studio 2, M. Teigen, 16.11.2020
- [Økt fedrekvote = økt ulønnet permisjon for mor?](#), Klassekampen.no, A. L. Ellingsæter, 16.11.2020
- Økt fedrekvote = økt ulønnet permisjon for mor?, Klassekampen, A. L. Ellingsæter, 16.11.2020

- [Hatefulle ytringer](#), NRK Radio: Nyhetsmorgen, M. Nadim, 28.11.2020
- [Kvinner i offentlig debatt](#), NRK: Dagsnytt 18, M. Nadim, 02.12.2020
- [Researcher: 'Iceland is the most gender-equal country in the world'](#), FRANCE 24 English via YouTube.com, I. Wagner, 02.12.2020
- [Kvinnerns akademiske kompetanse vurderes ikke dårligere enn menns – tvert imot](#), Khrono.no, A. H. Midtbøen og H. Finseraas, 04.12.2020
- [Nedvurdering av kvinners kompetanse forklarer ikke kjønnsforskjeller på professornivå](#), Samfunnsforskning.no, A. H. Midtbøen, 04.12.2020
- [Solid om velferdsstatens historie](#), Fontene forskning, A. L. Ellingsæter, 11.12.2020
- [46 menn og fire kvinner leder Raumas 50 største selskap: - Et problem, mener likestillingsforsker](#), Åndalsnes Avis Pluss, S. Halrynjo og M. Teigen, 13.12.2020
- [Få kvinner på lønnstoppen: – Synd og litt urettferdig](#), NRK.no, K. M. Østbakken, 13.12.2020
- Ekspertenes inntog, Universitetsforlagets podcast, C. Holst, 15.12.2020
- Kvinneandel i ledelsen på åtte prosent, Åndalsnes Avis, S. Halrynjo og M. Teigen, 15.12.2020
- Solid om velferdsstatens historie, Fontene forskning, A. L. Ellingsæter, 17.12.2020
- Større enn Gerhardsen, Dagblader, C. Holst, 23.12.2020 (forfatter: Gunnar Ringheim)

Arrangementer

15. januar. Cathrine Holst deltok i debattpanel om likestilling i et flerkulturelt Europa i regi av Oslo Kvinnesaksforening og Foreningen Norden Oslo.
3. februar: Sigtona Halrynjo holder presentasjon på CORE og DNB's arrangement «Økonomisk ulikhet mellom kvinner og menn - mulige forklaringer», Litteraturhuset, Oslo.
3. februar: Mari Teigen, innledning om likestillingssituasjon og likestillingspolitikk i Norge og Norden for delegasjon fra Storbritannia, arrangert i samarbeid med den britiske ambassaden i Oslo, på Institutt for samfunnsforskning.
4. februar: Mari Teigen, deltakelse i panelsamtale i anledning Tidsskrift for samfunnsforskning 60 års markering.
<https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/arrangementer/2020/fra-maktkritisk-til-servil-samfunnsvitenskap.html>
6. februar: Mari Teigen. Presentasjon på ISFs 70 årsmarkering.
<https://www.samfunnsforskning.no/isf70.html>
6. februar: I anledning ISF's 70 årsdag holder Erling Barth foredraget «Polarisering i arbeidslivet», Sentralen, Oslo.
14. februar. Mari Teigen. Innledning på FOs seminar om likelønn i forbindelse med lansering av rapporten. Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger? <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2641600>
3. mars: Ragni Hege Kitterød holdt innlegg på seminaret «Foreldrepermisjon? Mer enn et familiespørsmål» i regi av Norges Kvinnelobby
5. mars: Sara Cools og Mari Teigen deltok i debattmøtet «Hvorfor får vi så få barn? Frukthet i likestillingslandet» på Litteraturhuset, i regi av Institutt for samfunnsforskning (ISF) og CORE – Senter for likestillingsforskning
5. mars. Mari Teigen deltakelse i paneldebatt i anledning COREs 8. mars arrangement på Litteraturhuset, Hvorfor får vi ikke flere barn?
<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/arrangementer/hvorfor-far-vi-sa-fa-barn-frukthet-i-likestilli.html>
6. mars. Cathrine Holst deltok på LO's frokostmøte «Feminisme 2020 - hva nå? #8mars», Kulturhuset, Oslo

10. mars. Anne Lise Ellingsæter holdt foredraget «Degendering: How the perception of women's part-time work changed in Norway» for WZB Talk, Berlin.
- 14.-17. april: Cathrine Holst og Mari Teigen holdt foredraget “Addressing the ‘Boy Problem’ in Sweden and Norway: Evidence and Ideology.” ved ECPR Joint sessions 2020, The European Consortium for Political Research.
7. mai. Mari Teigen. Ledet podcast-samtale om likestilling etter #metoo;
<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/kjonn-og-likestilling-etter-metoo.html>
4. juni. Mari Teigen. Presentasjon av hovedfunn om kjønn i akademia og på de nordiske arbeidsmarkedene for NordForsk.
12. Juni. Mari Teigen. Presentasjon i Norges Forskningsråd Samfunnsmessige konsekvenser av koronapandemien: Likestilling som prisme for noen refleksjoner.
20. juni: Ines Wagner holder presentasjon ‘Workplace pay systems: job evaluation and classification, and payroll policy: the case of Iceland’ for the European Commission Gender Equality Unit del av SAAGE – Scientific Analysis and Advice on Gender Equality in the EU network
22. Juni. Mari Teigen. Kronikk publisert på Kilden Kjønnsforskning La oss snakke om likestillingens kår under korona-krisen <http://kjonnsforskning.no/nb/2020/06/la-oss-snakke-om-likestillingens-kaar-under-koronakrisen>
12. August. Mari Teigen. Deltok i panel i forbindelse med lansering av CORE Topplederbarometer i DN-studio, alternativt arrangement til Arendalsuka.
<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/likestillingen-gar-langsomt-pa-toppen-av-neringsli.html> og <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/3-kjappe-videoe-hvor-likestilt-er-toppen-av-det-norske-n%C3%A6ringslivet>
12. August: Sigtona Halrynjo lanserte CORE Topplederbarometer på den digitale Arendalsuka.
27. august: Ines Wagner holder presentasjonen “The Gendered Nature of Pattern Bargaining: the Case of Norway” på European Consortium for Political Research, General Conference 2020.
27. August. Mari Teigen. Paper-presentasjon med Ines Wagner på panelet Contested Gender Equality in Decision-Making under ECPR Virtual General Conference.
27. August. Mari Teigen. Discussant på paper på panelet Contested Gender Equality in Decision-Making under ECPR Virtual General Conference.

1. september: Sigtona Halrynjo holdt presentasjon «Involved fatherhood and fathers' parental leave – a question of class?» for Likestilling- og diskrimineringsombudet
1. september: Ragni Hege Kitterød holdt et innlegg på «Den “uferdige” revolusjonen – hva betyr utdanning for fedres familiearbeid?» hos Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- 9.-11. september: Cathrine Holst deltok på “What is a good policy? GOODPOL's opening workshop” med foredraget “Descriptive Representation of Women in International Courts”, webinar.
15. september. Cathrine Holst holdt gjesteforedraget «Likestillingspolitikk i et nordisk og europeisk perspektiv» på arrangementet: «Statsfeminisme» i 2020?, i regi av Høgskolen i Østfold, Fredrikstad.
17. september: Sigtona Halrynjo holdt presentasjon for NFD og KUD om likestilling og kjønnsbalanse.
17. september: Julia Orupabo holdt innlegget «Hvordan undersøke diskriminering og rasisme i arbeidslivet?» på Forskerseminar om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) Oslo
29. september: Liza Reisel, Mari Teigen, og Armi Mustosmäki (University of Jyväskylä) arrangerte og ledet panelet Gendered labour market (dis)advantages in Nordic Welfare States på Nordic Working Life Conference.
6. oktober: Mari Teigen. Innledning på offentlig kveldsarrangement om likestilling på Moss Bibliotek.
13. oktober: Mari Teigen. Foredrag ved mottakelse av Eilert Sundts forskningspris. Oslo Arbeidersamfunn. <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/forskningspris-til-mari-teigen.html>
21. oktober: Mari Teigen. Deltok i debatt om likelønn på UNIO podcast. <https://www.unio.no/podkaster/>
26. oktober: Mari Teigen. Intervjuet om likelønn i Studio2, P2, NRK.
29. oktober: Ragni Hege Kitterød hadde forelesningen «Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge» ved MF vitenskapelige høyskole.
16. november: Mari Teigen. Deltok i debatt om likelønn i anledning likelønnsdagen med Peggy Følsvik, nestleder i LO.
25. november: Kjersti Misje Østbakken. Lønnsforskjellene i mellom kvinner og menn i Norge – konvergens eller stabilitet. Teams-innlegg på «Jakten på bærekraftsmetoden», seminar for næringsliv, kommunalt ansatte og politikere i Ålesund, Mide og Kristiansund

8. desember: Ragni Hege Kitterød deltok på seminaret «Kjønnsgap i holdninger til pensjonssystemet – verdikamp eller økonomisk egeninteresse?» med et innlegg, arrangør: PensjonsLAB/Arbeids- og sosialdepartementet.
9. desember: Mari Teigen. Ledet NORDICORE Webinar Gender Equality Policies in Academia. <https://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/aktuelt/nyheter/webinar-likestillingspolitikk-i-akademia.html>
10. desember: Erling Barth deltok på webinarret «Firm performance and pay policies: Analysing wage inequality using linked employer-employee data» i regi av OECD, Paris via Zoom

Veiledning

Cathrine Holst: veileder for Helena Seibicke (PhD): Between Expertisation and Advocacy? The European Women's Lobby, Gender Expertise and EU Governance, UiO.

Cathrine Holst: veileder for Hanna Løke Kjos (PhD), Avhandling om rekruttering og internationalisering i norsk akademia, kjønns- og likestillingsperspektiv, UiO.

Julia Orupabo: veileder for PhD student Runa Brandal Myklebust, Senter for profesjonsstudier OsloMet. Disputerete 8 okt 2020 med avhandlingen "Natural nurses and skillful sailors. Gender non-traditional choices of education in Norway".

Liza Reisel: veileder Sara M. J. Seehuus (PhD) SPS, OsloMet: Kjønn og utdanningsvalg.

Liza Reisel: veileder Anna Helgøy, (PhD), Institutt for Statsvitenskap, UiO: Deltidsarbeid

Annet

13. oktober mottok Mari Teigen Eilert Sundts forskningspris for 2020. Prisen tildeles «forskere hvis vitenskapelige arbeider er av særlig relevans for arbeiderbevegelsen, enten i inn- eller utland» av Oslo Arbeidersamfunn.

8. april: Julia Orupabo: Skriftlig innspill til Europakommisjonens (KOM) arbeid med ny melding for det europeiske forskningsområdet (European Research Area, ERA).

29. september: Julia Orupabo: Skriftlig innspill til Høringssak: Endringsforslag i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger. Innspill var en del Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF) sitt innspill.

30. mars: Mari Teigen. Publisert leder i mediaplanets bilag #Girlpower til Aftenpostens bilag. https://issuu.com/mediaplanetno/docs/girlpower-lav_24a1ffc50e5e3a