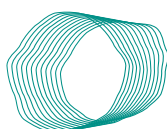


CORE – Senter for likestillingsforskning

ÅRSRAPPORT 2025



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**



Innhold

CORE – Senter for likestillingsforskning	3
COREs forskning 2025	4
COREs aktiviteter i 2025	23
Alle publikasjoner	28
Alle medieoppslag	30
Radio og podkast	35
Arrangementer	36



CORE – Senter for likestillingsforskning

Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) gir årlig tilskudd til CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF). Denne finansieringen muliggjør en langsiktig satsning på forskning, formidling og prosjekttakkvisisjon innenfor temaet kjønnslikestilling, med særlig vekt på likestillingsutfordringer i arbeidslivet og betydningen av samspillet mellom familie- og arbeidsliv.

COREs forskning er organisert rundt tre hovedtema: 1) kjønnsdelt arbeidsliv, omstilling og kompetanse, 2) arbeid og familie i et livsløpsperspektiv og 3) likestilling i opinion, offentlighet og politikk. Forskningen vår inkluderer flerdimensjonale og interseksjonelle perspektiver.

Senteret består av en gruppe forskere ved ISF, inkludert forskere med hovedstilling ved Universitetet i Oslo. Se alle tilknyttede personer [her](#).



CORE ledes av Mari Teigen, forsker 1 ved ISF.

I tillegg til prosjektene knyttet til KUDs årlige tilskudd huser CORE også andre prosjekter ved ISF som faller inn under COREs overordnede tematikk. Vi mottar også finansiering fra andre kilder, som Norges forskningsråd, Bufdir og andre departementer, direktorater, arbeidslivets organisasjoner og næringsliv. ISF bidrar i tillegg med egenfinansiering.

COREs forskning 2025

Forskningen ved CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) er strukturert rundt tre hovedtema: 1) kjønnsdelt arbeidsliv, omstilling og kompetanse, 2) arbeid og familie i et livsløpsperspektiv og 3) likestilling i opinion, offentlighet og politikk.

I denne årsrapporten for 2025 vil vi fremheve sentrale funn og innsikter fra det siste årets forskning. Bidragene er listet opp blant publikasjonene bakerst i rapporten, og de fleste kan leses i sin helhet ved å følge de elektroniske lenkene. Hvis en publikasjon ikke er tilgjengelig elektronisk, kan du ta kontakt med oss på likestilling@samfunnsforskning.no for å få mer informasjon.

Kjønnsdelt arbeidsliv, omstilling og kompetanse

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt, men ikke lenger blant de mest kjønnsdelte i Europa. Forskning fra CORE har gitt ny innsikt i hvordan det kjønnsdelte arbeidsmarkedet endrer seg (Barth, Reisel og Østbakken, 2023). At Norge lenge var et av de mest kjønnsdelte landene, hang sammen med høy arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner og var slik sett en følge av likestillingsutviklingen. Den reduksjonen i kjønnsdelingen som har skjedd de senere årene, skyldes i stor grad at kvinner i økende grad velger yrker som tradisjonelt har vært dominert av menn, mens menns utdannings- og yrkesvalg har endret seg mindre (Seehuus og Reisel, 2022). Det er imidlertid en økning av menn med innvandrerbakgrunn i lavlønnsykker, som tradisjonelt har vært dominert av kvinner, noe som også bidrar til å redusere kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet (Orupabo og Nadim, 2020). I topposisjonene i norske makthierarkier er det fortsatt oftest menn som er i flertall (Engelstad et al., 2022).

Arbeidsmarkedets kjønnsdelte strukturer, både vertikalt og horisontalt, er tett koblet til aspekter ved utdanning og arbeidsliv som bidrar til å opprettholde kjønnsforskjellene.



Foto: Shutterstock

Dette inkluderer faktorer som arbeidstidsordninger, lønnsforskjeller og karrieremuligheter. Vi prioriterer videre forskning som kan bidra til å bedre forstå stabilitet og endring i menns og kvinners utdannings- og yrkesvalg, samt konsekvenser av kjønnsforskjeller i utdanningsvalg i arbeidsmarkedet.

Kjønnsdeling og arbeidstid

At kvinner oftere jobber deltid enn menn, er en mye omtalt årsak til kjønnsforskjeller i lønn og karriereutvikling. Men ofte fremstår deltid blant kvinner som en entydig størrelse som i liten grad tar høyde for at det er relativt stor variasjon i hva det vil si å arbeide deltid, og hva som er årsakene til deltidsarbeid. CORE har derfor utarbeidet en kunnskapsstatus om deltid som oppdaterer og analyserer tall over utviklingen i deltidsarbeid i perioden 2017–2022.



Analysen gjennomført av [Adrian F. Rogne og Kari V. Salvanes](#) viser at andelen som er registrert med kort deltidsstilling (mindre enn eller lik 50 prosent) i sitt hovedarbeidsforhold, har holdt seg forholdsvis stabil i perioden 2017–2022, på rundt 12 prosent for kvinner og 6 prosent for menn. Andelen kvinner som jobber fulltid, har økt, og andelen som jobber lang deltid, har gått noe ned. Disse generelle trendene gjelder uavhengig av sektor og type arbeidstidsordning eller om personene har barn. Andelen i fulltidsarbeid har også økt blant kvinner med barn. Blant menn er andelen som jobber deltid, forholdsvis stabil, samtidig som andelen som jobber fulltid, har gått opp – og andelen som ikke jobber, har gått ned. Både korte og lange

deltidsstillinger er vanligere blant kvinner enn menn, men i næringer og yrker der mange kvinner har deltidsstillinger, er det også flere menn i slike stillinger. Forekomsten av deltidsarbeid varierer systematisk med alder. Første del av 20-årene er en alder preget av høy forekomst av korte deltidsstillinger, men forekomsten reduseres gradvis når overgangen til lange deltidsstillinger og fulltidsstillinger overtar mot slutten av 20-årene. I 30-årene etablerer det seg markante kjønnsforskjeller, hvor menn i betydelig høyere grad enn kvinner har fulltidsstillinger. Når vi studerer utviklingen i deltidsarbeid for de samme fødselskullene, ser vi at for kvinner er det en markant økning i andelen som jobber fulltid, kohort for kohort. Dette er drevet av en høyere yrkesdeltakelse blant yngre fødselskull av kvinner. For menn er det ingen slike kohort-trender.

Kjønnsdeling og kompetanse

Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner, og særlig det at jenter lykkes bedre enn gutter, har de senere årene fått relativt stor oppmerksomhet. Hvordan vi kan forstå og forklare kjønnsforskjeller i gutters disfavør, står sentralt i dagens likestillingsdebatt, noe som understreker betydningen av å bedre forstå årsaken til disse kjønnsforskjellene og hvilken betydning de har for situasjon, muligheter og karrierer på arbeidsmarkedet.



Det er et etablert forskningsfunn at kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet er tett forbundet med kjønnsforskjeller i utdanningsvalg – og kvinne- og mannsdominerte utdanninger stiller som oftest ulike krav. [Liza Reisel](#) har undersøkt hvordan kjønnsforskjeller i yrkesaspirasjoner og utdanningsforventninger kan være med på å forklare kjønnsgapet i både skoleprestasjoner og utdanningsnivå i Norge. Planer og aspirasjoner for utdanning og yrkesliv kan påvirke i hvilken grad og hvordan gutter og jenter investerer i utdanning. Reisel finner at en del av forklaringen på hvorfor jenter i gjennomsnitt gjør det bedre på skolen enn gutter, er at jentene oftere søker seg til utdanninger med høye krav til skoleprestasjoner for å oppnå opptak. Med andre ord er kjønnsforskjeller i utdanningsforventninger og yrkesaspirasjoner noe forskjellige, og dette bidrar til å forklare hvorfor jenter i gjennomsnitt har høyere skoleprestasjoner enn gutter.



En annen forklaring på kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner har vært at kjønnsforskjellene henger sammen med at jenter oftere kommer tidlig i puberteten enn gutter. [Marianne Røed, Pål Schøne og Marte Strøm](#) har undersøkt om jenter i gjennomsnitt kan ha en fordel av at de kommer tidligere i puberteten enn gutter. De finner at kjønnsforskjeller i fysisk modning delvis forklarer kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner til kvinners fordel, men ikke at det får betydning i arbeidsmarkedet. Det

kan imidlertid være at den fordel jenter har som følge av at de tidligere kommer i puberteten, indikerer at dette kan gi kumulative fordeler som har langtidsvirkninger for læring.

Et annet sentralt spørsmål i debatter om kjønnsforskjeller i utdanningsløpet gjelder hva som forklarer kjønnsforskjeller i frafall i høyere utdanning. Tidligere forskning har vist at det å tilhøre det underrepresenterte kjønn på sterkt kjønnsdelte utdanninger kan øke sjansene for at en slutter på den aktuelle utdanningen. [Sara Seehuus, Thea B. Strømme og Karl I.K. Røberg](#) har undersøkt frafallsmønstre i høyere utdanning blant kvinner og menn. De undersøkte om dette henger sammen med kjønns sammensetningen på studiet, og om det er mønstre i valg og tilpasning i fagfelt som bidrar til forskjeller i gjennomføring. De finner imidlertid at både blant kvinner og menn er det størst frafall fra kjønnsbalanserte utdanninger. Kjønnsbalanserte høyere utdanninger vil i dag si utdanninger som historisk har vært mannsdominerte utdanninger. Dette er samtidig ofte utdanninger med en svakere forbindelse til spesifikke yrker i arbeidsmarkedet, noe som kan bidra til å forklare et høyere frafall. Det at de mest kvinne­dominerte (sykepleier og lærer) og mannsdominerte (ingeniør) utdanningene har en tettere og mer direkte kobling til yrker i arbeidsmarkedet, kan innebære mindre frafall. Mønstrene for frafall henger med andre ord mindre sammen med opplevelsen av å være i kjønnsmessig mindretall, såkalte peer-effects, enn tidligere antatt.

[Sara Seehuus og Thea B. Strømme](#) har videre undersøkt hvordan utdanningsnivå og valg av studieretning med ulik kjønnsbalanse påvirker inntekt senere i livet. De undersøker hvilke felt kvinner og menn velger, og hvordan dette påvirker deres økonomiske avkastning av utdanning. De finner at kvinner i gjennomsnitt oppnår høyere relativ inntektsmessig avkastning av å ta høyere utdanning enn menn. Det skyldes



Foto: Lorado / iStock

at det å ta høyere utdanning betyr mindre for menns inntekt, relativt til andre yrkesvalg, mens høyere utdanning har større betydning for økonomisk avkastning for kvinner. Utdanning innen kvinneedominerte fagfelt gir imidlertid generelt lavere lønn sammenlignet med fagfelt som er kjønnsbalanserte eller mannsdominerte, både på bachelor og masternivå. Konsekvensen av dette er at selv om kvinners utdanningsnivå er høyere enn menns, er de ofte overrepresentert i fagfelt som gir mindre økonomisk avkastning. Tidligere studier om menn i kvinneedominerte yrker har indikert at menn ofte tar en «glassheis» som gir dem strukturelle fordeler i karrieren, sammenlignet med deres kvinnelige kollegaer. Seehuus og Strømme viser imidlertid at også menn i kvinneedominerte fagfelt har lavere lønn enn menn med tilsvarende utdanningsnivå i mannsdominerte eller kjønnsbalanserte felt, og følgelig er den økonomiske «straffen» ved å velge et kvinneedominert yrke større for menn enn for kvinner.

Kjønnsdeling og omstilling

CORE er opptatt av hvordan de store omstillingsprosessene som finner sted i arbeidslivet, kan ha kjønnsmessige konsekvenser.



[Ines Hardoy og Pål Schøne](#) har undersøkt om den teknologiske utviklingen, og spesielt den økte bruken av roboter de siste tiårene, påvirker menn og kvinner ulikt i arbeidsmarkedet. En viktig forskjell mellom roboter og tidligere teknologiske nyvinninger er at roboter kan utføre oppgaver selvstendig og uavhengig av mennesker, dermed kan de også i stor grad erstatte arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver som i dag kan utføres av roboter. Analysene viser at menn er mer eksponert for roboter enn kvinner i norsk arbeidsliv, og videre at det er en negativ sammenheng mellom å ha en jobb hvor det brukes roboter, og arbeidstakernes deltakelse i opplæring. Dette gjelder både kvinner og menn. Videre henger det å være eksponert for roboter negativt sammen med både sysselsetting og lønnsutvikling. Dette gjelder i like stor grad for kvinner og menn.

Koronapandemien utgjorde en viktig midlertidig omstilling i arbeidslivet, med stor usikkerhet om langtidskonsekvensene.



I rapporten «Alt blir bra?» undersøker [Adrian F. Rogne](#), [Mirjam Wentzel](#) og [Kjersti M. Østbakken](#) koronapandemiens konsekvenser for likestilling i arbeidslivet. Her sammenlignes forskjeller mellom kvinner og menn, og forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen. Konsekvensene av koronapandemien blir også sammenlignet med og relatert til tidligere kriser, som finanskrisen (2008–2009) og oljekrisen (2014–2016). Rapporten studerer en rekke forhold på arbeidsmarkedet. Hovedkonklusjonen er at koronapandemien hadde små og kortvarige effekter på likestillingen i arbeidsmarkedet.



Foto: Unsplash

Arbeid og familie i et livsløpsperspektiv

I Norden har en rekke familie- og velferdspolitiske reformer bidratt til dyptgående samfunnsendringer (Ellingsæter, 2024). Den tradisjonelle forsørgermodellen, hvor mannen forsørger familien gjennom lønnsarbeid mens kvinnen tar seg av det ulønnede arbeidet i hjemmet, har i dag liten relevans. Likestilling er normen, og menn og kvinner forventes å bidra både i familien og i arbeidsmarkedet.

Det likestilte familielivet har utviklet seg i et samspill mellom holdninger, praksis og politikk. Overgangen til en likestilt familiemodell betyr store endringer i både menns og kvinners liv. Samtidig opprettholdes fortsatt kjønnsstradisjonelle mønstre. Dette henger sammen med arbeidslivets organisering og hvordan det varierer i ulike deler av arbeidsmarkedet.

Arbeidsliv, familiepolitikk og karriere

Norge var først ute med å etablere fedrekvote i foreldrepermisjonen, i 1993. Senere er fedrekvoten blitt utvidet flere ganger. Samtidig har det skjedd viktige endringer på EU-nivå, og i dag er det i noen grad slik at norsk familiepolitikk må justeres for å tilpasses europeiske standarder.

I Norge er retten til foreldrepermisjon for fedre etter hvert godt etablert. Samtidig viser de studiene som finnes av hvordan fedrekvoten brukes, at det er stor variasjon i bruk. For å få mer kunnskap om hvilke forhold som kan bidra til å forklare variasjon i praksis, har [Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød](#)



analysert hvordan trekk ved arbeidsplassen kan spille inn på både idealer og praksis for fedres beslutninger om å ta ut foreldrepermisjon. Studien baserer seg på dybdeintervjuer med norske fedre med vekt på hvordan ulike trekk ved arbeidsplassen har betydning for uttak av foreldrepermisjon. Et hovedfunn er at fedre opplever sterk involvering i det å være far og oppslutning om fedrekvoten, og at det gjelder på tvers av utdanningsnivå og arbeidslivskontekster. Likevel er det stor variasjon i praksis. Analysene viser at ansvar for barn og fravær fra jobben skaper større problemer i noen arbeidslivskontekster enn andre. Det er også stor forskjell på å ta ut permisjonsrettigheten og hvordan den faktiske permisjonen brukes. Studien viser at fedres foreldrepermisjon lettere lar seg kombinere i noen deler av arbeidslivet enn andre, for eksempel i de delene som er preget av kollektiv- og teamorganisert arbeid, mens fedre i kompetitive og individualiserte deler av arbeidslivet ofte lar forventningene i arbeidslivet få forrang. For sistnevnte gjelder det selv om sterke likestillingsorienterte normer og uttak av foreldrepermisjonen skulle tilsi noe annet.

Barnehagepolitikken utgjør en annen sentral del av den likestillingsorienterte familie- og velferdspolitikken.



[Anne Lise Ellingsæter](#) har med sin omfattende kunnskap om nordisk familiepolitikk bidratt med analyser av de nordiske landenes barnehagepolitikk. Gjennom en komparativ analyse av nordisk barnehagepolitikk identifiserer hun ulike skifter i utviklingen. For det første er barnehagepolitikk en offentlig velferdstjeneste rettet mot alle barn. For det andre er barnehagen en lovfestet sosial rettighet. For det tredje har det oppstått en endret forståelse av målet med barnehagen, hvor ikke bare likestillingsperspektiver står sentralt, men hvor det også kommer tydeligere frem at barnehagen skal fungere som en plass for læring, lek og omsorg, og slik forstås som en viktig sosial investering i seg selv. Barnehagen er dermed ikke bare et middel for likestilling, men fremmer også barnets utvikling. I likhet med familiepolitikken mer generelt viser Ellingsæter hvordan utviklingstendensene i barnehagepolitikken i de nordiske landene er preget av partipolitiske strider som arter seg noe forskjellig i de forskjellige landene ut fra partipolitisk kontekst og regjeringssammensetting. Dragninger mellom sentrum–venstre-partier på den ene siden og sentrum–høyre-partier har vært definerende for utviklingen.

At mødre lønnes noe lavere og har svakere karriereutvikling enn fedre, er et etablert funn i forskningslitteraturen, men hva som er årsakene til stabiliteten i disse mønstrene, er usikkert. Noen har hevdet at mødre straffes fordi de møter fordommer som fedre ikke møter. Andre hevder at dette i mindre grad handler om fordommer og mer om at kostnadene ved å balansere familie og

☞ arbeid er større for mødre enn fedre. [Sigtona Halrynjo og Marte Mangset](#) har analysert en omfattende mengde av eksperimentelle studier som undersøker om mødre straffes, det vil si at de møter fordommer som fedre ikke møter. Denne gjennomgangen av litteraturen peker ut en vesentlig forskjell, der fordommer – implisitt bias – bevises i eksperimenter gjennomført i USA og flere europeiske studier, men ikke i studier fra de nordiske landene. Likevel finner de i alle land at mødre møter et lønns- og karrieregap. Forfatterne forklarer dette med at samspillet mellom sosiale strukturer og kjønnsbestemt arbeid-familie-spesialisering skaper utfordringer for arbeid-familie-balansen også i Norden, og dermed bidrar til å opprettholde kjønnsforskjeller i lønns- og karriereutvikling. I tillegg trekker de inn Claudia Goldins teori om eksponentiell belønning av tid og tilgjengelighet, altså at belønningen for tidsmessige tilgjengelighet er stor. Samlet vektlegger de hvordan fleksibilitet og erstattbarhet får karrieremessige konsekvenser. Særlig i en nordisk kontekst blir utfordringer knyttet til erstattbarhet viktigere enn fordommer for å kunne forklare kjønnsforskjeller i karriereutvikling. Utfordringene knyttet til erstattbarhet og kjønn gjør seg særlig gjeldende i individualisert organiserte arbeidslivskontekster.

Kjønn og karriere i frontfinans

I et prosjekt om kvinners karrieremuligheter i finanssektoren har CORE utarbeidet en rapport som tar utgangspunkt i at kvinner utgjør nesten halvparten av de ansatte i finansnæringen, samtidig som de er svært underrepresentert i prestisjefylte front-office-roller. Dette er spørsmål som også opptar finansnæringen selv, og prosjektet har mottatt finansiering fra ABG Sundal Collier og Finansmarkedsfondet.

☞ Forskningsprosjektet som er gjennomført av [Sigtona Halrynjo og Runa B. Myklebust](#), bygger på intervjuer med 72 kvinner og



Foto: Maxime Horlaville / iStock

menn i ulike roller i frontfinans. De undersøker hvilke forhold som kan bidra til å forklare de vedvarende kjønnsforskjellene i denne delen av finansnæringen. På mange måter skiller norsk arbeidsliv seg vesentlig fra land som USA og Storbritannia, men til tross for den norske modellens familievennlige trekk skaper arbeidsvilkårene i deler av det norske arbeidslivet store utfordringer, som lange arbeidsdager og stor konkurranse om kunder. Dette er betingelser som bidrar til å opprettholde betydelige kjønnsforskjeller.

To sentrale faktorer identifiseres som viktige for å forklare kjønnsforskjeller i karriereutvikling. Den første gjelder arbeidstid som investering, og den andre gjelder risikoen for å bli erstattet. Tidsmessig tilgjengelighet er en sentral investering for å gjøre karriere i frontfinans. Foreldrerollen, særlig det å ta foreldrepermisjon, kan innebære en risiko for å bli satt på siden og gi tap av kunder, ansvar og bonus. Dette er forhold som gjennomgående rammer kvinner mer og hardere enn menn. Kvinnenes arbeidsinnsats påvirkes ofte mer av familieforpliktelser. I tillegg tar kvinner oftest lengre foreldrepermisjon. Mannlige kollegaer tar oftere kortere foreldrepermisjon og tilpasser oftere permisjonen slik at den i mindre grad virker inn på arbeidssituasjonen.

Tre ulike strategier benyttes for å få til en bærekraftig balanse mellom familie og arbeid. En strategi er å sikre god støtte fra partneren i en mer familievennlig jobb. Denne strategien er oftere tilgjengelig for menn og sjelden for kvinner. En annen strategi er å skifte til en mindre tidkrevende back-office-jobb. Denne strategien velges oftere av kvinner. En tredje strategi er å satse på en dobbeltrolle, hvor familietid foregår mellom dag- og kveldsarbeid. Denne strategien velges oftest av kvinner og en del av de yngre mennene, som for eksempel ikke har anledning til å velge den første strategien. Strategiene uttrykker kjønnsforskjeller i betingelser og bidrar slik til å forklare de vedvarende kjønnsforskjellene.

Tidsbruk blant mødre og fedre

 Forskning har vist at i de fleste vestlige samfunn nærmer mødres og fedres tidsbruk seg hverandre. [Anne Lise Ellingsæter og Ragni Hege Kitterød](#) har analysert mødres og fedres tidsbruk over tre tiår for å få mer kunnskap om hvilke forhold som driver endring i retning av reduserte kjønnsforskjeller i tidsbruk. Her analyseres mødres og fedres tidsbruk i ulike stadier av foreldreskapet og over flere tiår. Basert på data fra Statistisk sentralbyrå undersøker de endringer i tidsbruk blant menn og kvinner fra 1980-årene til 2010-årene. De finner at tidsbruksmønstrene har endret seg over tid, og at betydningen av kvinners inntog i arbeidsmarkedet står helt sentralt. Overgangen fra den mannlige



Foto: SouthWorks / iStock

hovedforsørger-modellen til en likestilt familiemodell har bidratt vesentlig til denne endringen. Samtidig har menns tidsbruk i husarbeid og omsorgsarbeid økt betydelig. De finner at kvinners og menns atferdsmønstre har nærmet seg hverandre, hvor begge bruker mer tid på både betalt og ubetalt arbeid. Selv om det fortsatt er kjønnte forskjeller. Menn bruker i gjennomsnitt mer tid på betalt arbeid og kvinner mer på arbeid i hjemmet, men kjønnsforskjellene er tydelig redusert over tid. Utviklingen går i retning av en mer egalitær familiestruktur. De finner imidlertid også at dette innebærer en økning i total arbeidsmengde for begge foreldre, og som konsekvens har begge mindre fritid enn tidligere.

Fødselstall og ønsker om barn

CORE bidro i 2025 med flere publikasjoner som på ulike måter belyser utviklingen og nedgangen i fødselstallene i Norge i et likestillingsperspektiv.



I en bredt anlagt spørreundersøkelse analyserer [Ester Bøckmann, Sara Cools og Marte Strøm](#) ønsker og realiteter knyttet til foreldreskap, familieliv og arbeidsliv, samt hvilke faktorer som påvirker valg om å få barn. De finner at kvinner i gjennomsnitt ønsker seg flere barn enn menn, at det er flere kvinner enn menn som ønsker seg tre barn, og det er noen flere menn enn kvinner som ikke ønsker seg barn i det hele tatt. Personer med høy utdanning og inntekt ønsker seg flere barn enn de med lavere utdanning og inntekt, både blant menn og kvinner. Respondentene svarer i gjennomsnitt at de har færre barn enn de oppgir at de ønsker seg. Mangel

på partner, økonomisk trygghet og mangel på overskudd er vanlige årsaker til dette. Mange opplever også at det å få barn hindrer karriereutvikling, særlig blant kvinner, og at det er en stor utfordring å finne balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Endringer i arbeidsvaner etter pandemien, slik som hjemmekontor, kan ha bidratt positivt. Blant politiske tiltak, vurderes gratis barnehage og SFO som noe som kan bidra i positiv retning. Særlig de uten barn svarer dette. Tiltak som gir foreldre mer tid, som kortere arbeidsuke og fleksibel arbeidstid, er også populære, spesielt blant kvinner som har barn.

☞ [Sara Cools](#) undersøker videre de synkende fødselstallene i lys av økningen i barnløshet i befolkningen. Selv om barnløshet øker hos begge kjønn, er økningen størst blant menn. Et spørsmål er hvilken sammenheng det er mellom ønsket om å få barn og barnløshet blant både menn og kvinner. Analysene baserer seg på to spørreundersøkelser om barneønsker og familiepolitikk, som viser at andel som ikke ønsker seg barn, er større blant menn enn blant kvinner, og blant yngre og de uten høyere utdanning. Dette stemmer i stor grad med mønstrene i faktisk barnløshet, noe som altså tyder på at barnløshet henger sammen med ønske om å få barn, og reiser spørsmål om høyere barnløshet blant menn kan være uttrykk for større grad av frivillig barnløshet. Blant kvinner er det færre som er barnløse, og det er flere som svarer at barnløsheten er ufrivillig.

☞ Den offentlige debatten om utviklingen i fødselstallene gir noen andre perspektiver. [Anne Lise Ellingsæter](#) har undersøkt den norske fruktbarhetsdebatten over en femtiårsperiode, fra 1975 til 2023. Datamaterialet består av 657 nyhetsartikler fra



Foto: Mostphotos.com

norske aviser. Utviklingslinjen som tegnes opp, viser først hvordan lave fødselstall ble sett som uttrykk for en nasjonal krise. Deretter flyttet oppmerksomheten seg mot velferdsstatens fremtid, spesielt i lys av eldrebølgen. Debatten har gått i bølger, typisk avhengig av utviklingen i fødselstallene. Når tallene steg, ble de sett som uttrykk for en norsk «suksessoppskrift», sammenlignet med andre OECD-land. I 1970-årene ble kvinners arbeidsdeltakelse og reproduktive rettigheter sett på som årsaker til lave fødselstall. Noen tolket dette som positivt for likestillingen og kvinners autonomi, mens andre så det som en negativ utvikling for norske familier. Tidlig i 2000-årene vokste det frem en alternativ historie om kvinner som velferdsstatens helter, som både jobbet og fødte flere barn enn kvinner i andre europeiske land. Samtidig ble innvandrerkvinner omtalt annerledes, og høye fruktbarhetstall i denne gruppen ble problematisert. Debatten har i liten grad inkludert menns rolle i det reproduktive arbeidet, men i 2020-årene økte oppmerksomheten om menns ønsker og deltakelse i debatten om fødselstallene.

Likestilling i opinion, offentlighet og politikk

Likestilling er en grunnleggende verdi som har spredt seg og blitt forankret i svært mange land i store deler av verden, og fremheves av overnasjonale organisasjoner, blant andre FN og EU. Samtidig har det de siste ti årene i mange land vært en økende polarisering og konflikt i offentlig debatt i spørsmål om demokrati, rettigheter og likestilling. På den politiske ytre høyre-siden inngår ofte motstand mot likestilling og kvinners rettigheter som mobiliserende elementer, slik det blant annet uttrykkes i anti-gender-bevegelsens retorikk. Dette er utviklingstrekk som understreker viktigheten av å følge med på stabilitet og endring i oppslutning om likestilling og likestillingspolitikk, samt å bedre forstå og forklare hvorfor likestilling stadig oftere står i sentrum for et stadig mer polarisert debattklima. CORE vil øke kunnskapen om hva det er enighet om, hva det er uenighet om, og hvordan mønstrene for støtte endres i likestillingsdebatten.

Likestilling i opinion

I 2025 videreutviklet vi og gjennomførte andre runde av CORE Survey – likestillingsundersøkelsen. Den første runden av CORE Survey ble gjennomført i 2022. En del av spørsmålene som ble stilt i 2022, er gjentatt i 2025, slik at vi kan følge endring over tid. Samtidig har vi utviklet nye spørsmål med formål om å bedre dekke dagens likestillingsdebatt og spesielt menns og gutters likestillingsutfordringer. Hovedresultater og analyser fra CORE

Survey 2025 vil bli presentert våren 2026. Etter planen skal CORE Survey gjennomføres hvert tredje år.

Nedenfor gis en presentasjon av analyser fra CORE Survey 2022 som ikke er presentert i de tidligere årsrapportene fra CORE.



Foto: bizoo_n / iStock

Økende kjønnsgap i stemmegivning og holdninger til likestilling

Med utgangspunkt i tegn til økende polarisering i holdninger og stemmegivning blant kvinner og menn og undersøker



[Stine Hesstvedt og Sara Seehuus](#) om det er tegn til et økende kjønnsgap i stemmegivning i Norge, og i hvilken grad det henger i sammen med holdninger til likestilling. Spørsmålene undersøkes ved analyse av Valgundersøkelsens tidsserier fra 1957 til 2021 og CORE Survey 2022. De viser at det har vært en tendens over tid til at unge kvinner i større grad enn eldre stemmer på venstresidepartiene, mens unge menn i større grad enn eldre stemmer på høyresidepartiene. Videre finner de at gapet mellom kvinner og menn i synet på likestilling har økt. Det økende kjønnsgapet skyldes imidlertid særlig at unge kvinner er blitt mer likestillingsorienterte. Analysene viser at det er en klar sammenheng mellom synet på likestilling og kjønnsgapet i stemmegivning. Unge menn har vært stabilt mer kritiske til at likestillingen bør føres videre, enn andre grupper helt siden 1980-årene, mens unge kvinner har blitt mer likestillingsorienterte. Selv om unge kvinner og menn bidrar til kjønnsgapet, er det verdt å merke seg at det særlig er den økende likestillingsorienteringen blant kvinner som skaper gapet mellom unge kvinner og unge menn.

Oppfatninger om naturlige kjønnsforskjeller

Når spørsmål om likestilling er oppe til debatt, kommer det ofte frem en spenning mellom de som oppfatter kjønn binært, som rett og slett biologisk kjønn, og de som forstår kjønn også i lys av sosiale og kulturelle aspekter. Med data fra CORE Survey undersøker [Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen](#) grunnleggende oppfatninger om kjønn ved å analysere et spørsmål om kvinner og menn er forskjellige fra naturens side når det gjelder tanker og følelser og oppfatninger. Spørsmålet er stilt tidligere, slik at det er mulig å følge utviklingen gjennom de siste 25 årene. Et stort flertall er enige i påstanden om at kvinner og menn er forskjellige fra naturens side (to av tre). Sammenlignet med svarmønstrene i begynnelsen av 2000-årene identifiseres det imidlertid en nedgang, om enn svak. Nedgangen var litt større blant kvinner enn blant menn, og den var større blant de som bor i Oslo enn i andre deler av landet. Videre undersøkes det hvordan svarene henger sammen med holdninger til likestilling på ulike samfunnsområder. Resultatene viser at de som sier seg enig i at kvinner og menn er forskjellige fra naturens side når det gjelder tanker og følelser, oftere er skeptiske til de likestillingsorienterte svaralternativene på et bredt sett av spørsmål, enn de som er uenige i at kvinner og menn er forskjellige fra naturens side. Det gjelder uavhengig av konteksten det spørres om. Samtidig er det relativt stor støtte til de likestillingsorienterte svaralternativene også blant dem som svarer at kvinner og menn er forskjellige fra naturens side. Det er med andre ord ingen nødvendig motsetning mellom å mene at kjønnsforskjellene er naturlige, og å mene at det bør arbeides for et mer likestillingsorientert samfunn.

I et annet notat analyserer [Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen](#) oppfatninger om betydningen av barn for kvinner og menn. Med utgangspunkt i data fra CORE Survey undersøkes oppfatninger om betydningen av å få barn varierer med om det spørres om kvinner eller menn, og videre om oppfatninger om det å velge *ikke* å få barn varierer med om det spørres om kvinner eller menn. Det første spørsmålet er formulert som et spørsmål om det å få barn er den største gleden i livet for en kvinne/ mann, og det andre om man mener det er et problem at stadig flere kvinner/menn velger å ikke få barn. Analysene viser at litt flere mener at barn er den største gleden i menns enn kvinners liv. Dette er noe overraskende i lys av debatter om fødselstall i stor grad har handlet om kvinner. Det er spesielt i svarene fra menn at denne forskjellen kommer frem. På spørsmålet om det er et problem at flere kvinner/menn velger å ikke få barn, er det flere som mener det er et problem at kvinner ikke får barn, enn at menn ikke får det. Dette fremstår delvis motstridende i lys av det første spørsmålet. I notatet diskuteres det om funnene

kan reflektere en økt oppmerksomhet i likestillingsdebatten om menns situasjon og utfordringer, blant annet menns rolle i omsorgsarbeid og betydningen av barn for menn. Det må imidlertid nevnes at det er relativt mange som stiller seg nøytrale til spørsmålet eller svarer «Vet ikke».

Hva er rimelig avlønning av kvinne- og mannstypiske jobber?

Likestillings- og diskrimineringslovens § 34 stiller krav om *Lik lønn for arbeid av lik verdi*, men hva innebærer arbeid av lik verdi? Dette har vært en sentral problemstilling i likelønnsdebatten, og blant annet grundig behandlet i en tidligere publikasjon fra CORE ([Hoen, Reisel, Rogne og Salvanes, 2024](#)). Hva som er folks oppfatninger om hva som er rimelig avlønning i kvinne- og mannstypiske yrker, blir videre analysert av [Sara Seehuus og Liza Reisel](#) ved hjelp av data fra CORE Survey. De undersøker om arbeidsoppgaver som forbindes med kvinner, systematisk vurderes som «mindre verdt» enn arbeidsoppgaver som forbindes med menn. Dataene analyseres fra et vignetteeksperiment, der respondentene vurderte lønnsnivået i tenkte jobber som varierer med hensyn til utdanningskrav (fagbrev eller bachelorgrad) og kjønnskoding av arbeidsoppgaver (feminint eller maskulint kodede egenskaper). Resultatene viser at respondentene oftere vurderte det samme lønnsnivået som urimelig lavt når jobben krevde feminint kodede egenskaper som god kommunikasjonsevne og evne til å vise omsorg, sammenlignet med maskulint kodede egenskaper som god teknisk forståelse og evne til å jobbe selvstendig. Dette funnet var særlig tydelig blant kvinnelige respondenter. Funnene tyder på at det er bred enighet om at omsorgsykker lønnes for lavt, særlig når de krever høyere utdanning.

Kjønn og hatytringer på nettet

[Audun Fladmoe og Marjan Nadim](#) har analysert likestillingsskepsis, og seksualiserende og truende innhold på nett i et kjønnsperspektiv, med data fra CORE Survey. Notatet tar utgangspunkt i at det både i forskningslitteraturen og i den offentlige debatten er uttrykt bekymring for om kvinner rammes særlig hardt av økende netthets og diskriminerende innhold, som følge av at den digitale sfæren har blitt integrert i folks hverdag. Tidligere studier har imidlertid vist at menn i vel så stor grad som kvinner utsettes for hets på nettet, men at kvinner reagerer sterkere på hetsen de mottar, enn det menn gjør. Fladmoe og Nadim undersøker her om ulike reaksjonsmønstre skyldes at kvinner og menn eksponeres for ulikt innhold på nettet. Det gjøres ved å analysere kvinners og menns erfaringer med, og reaksjoner på, å observere likestillingsskepsis og seksualiserende innhold på nett. For det første finner de at

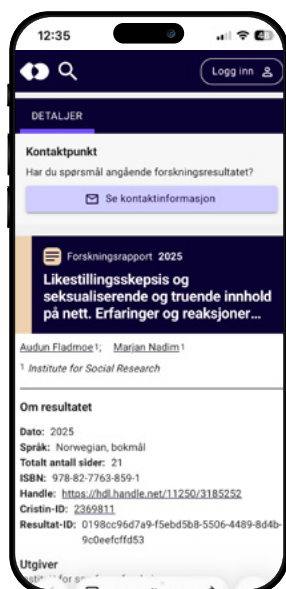




Foto: Thomas Vanhaecht / Pexels

det er ganske vanlig å ha observert likestillings skepsis og seksualiserende ytringer på nettet. For det andre er det relativt få som rapporterer at de selv har mottatt slike ytringer, men det gjelder litt flere kvinner enn menn – og det er mest vanlig blant yngre. For det tredje finner de at det å observere slike saker kan vekke sinne og utrygghet, men også engasjement. Kjønnforskjeller i reaksjoner er mest vanlig blant yngre, og yngre kvinner er de som oftest opplever sinne og utrygghet.

Likestilling i offentlighet og politikk

Hvordan påvirker endringer i politikk og offentlig debatt, nasjonalt og internasjonalt, likestillingsdebatten i Norge? Kunnskap om dette spørsmålet må utvikles ved å undersøke hvordan politikk, offentlighet og opinion fungerer sammen. I den nye *Handbook of Norwegian Politics* som er utgitt på Oxford University Press i 2025, har [Cathrine Holst og Mari Teigen](#) bidratt med et oversiktskapittel om norsk likestillingspolitikk. Kapittelet gir først en oversikt over det som kan omtales som den statsfeministiske modellen. Her avgrenses likestillingspolitikken til fire hovedområder: norsk likestillings- og diskrimineringslovgivningen, familie- og velferdspolitikken, likestillingsintegrering og kjønnskvotering.

Likestillings- og diskrimineringslovgivningen er grunnlaget for norsk likestillingspolitikk. Likestillingsloven fra 1978 forbød diskriminering og åpnet for tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene, blant annet gjennom positiv særbehandling og proaktive virkemidler. Loven er revidert flere ganger, blant

annet i 2002, for å oppfylle krav fra EØS-avtalen og FNs kvinnekonvensjon. Revisjonen innførte blant annet forbud mot seksuell trakassering og aktivitets- og redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter og arbeidsgivere. Fra 2000-årene ble diskrimineringsvernet utvidet til flere grunnlag. I 2017 ble dette samlet til én lov som fremmer likestilling og forbyr diskriminering på en rekke grunnlag.

Likestillings- og velferdspolitikken er et kjennetegn ved nordiske land og har vært mer utviklet enn EU-standard (Ellingsæter, 2024). Norge innførte foreldrepermisjon i 1978 og har gradvis utvidet ordningen. I dag har foreldrene rett på 49/61 uker med 100/80 prosent lønnskompensasjon. Permisjonen er tredelt, med 15 uker reservert for hver forelder, 16 uker til fri fordeling og tre ukers før fødsel til mor. Tilgangen til barnehage er også sentral. Etter barnehageforliket i 2003 har utbygging og innføring av maksimumspris gitt barn rett til barnehageplass fra ett års alder. Kombinasjonen av foreldrepermisjon, fedrekvote og subsidierte barnehager er grunnpilaren i familie- og likestillingspolitikken. Økonomiske støtteordninger som barnetrygd og kontantstøtte har også vært viktige. Selv om politikken er preget av nasjonal utvikling, må den i økende grad tilpasses store endringer i EU-politikken.

Likestillingsintegrering (*gender mainstreaming*) er en strategi der likestillingsperspektivet skal integreres i all politikkutforming og offentlig virksomhet. Dette er forankret i likestillings- og diskrimineringsloven (§ 24) og har vært offisiell politikk siden 1978. Internasjonalt ble strategien vedtatt under FNs kvinnekonferanse i Beijing (1995) og av Europarådet (1998). Strategien har som mål å inkludere et likestillingsperspektiv i alle politiske prosesser, men forskning viser utfordringer knyttet til eierskap og støtte fra gjennomførende aktører.

Kjønnskvolter har vært et viktig tiltak i Norge for å fremme kjønnsbalanse. I politikken har flere partier innført regler for kjønnsbalanse i styringsorganer og valgsteder. Kjønnskvolter er også innført i selskapslovgivningen for styresammensetningen i private og offentlige bedrifter. Kjønnskvolter i politikk og bedriftsstyrer har spredt seg til en rekke land. Lignende ordninger finnes også ved opptak til utdanning og ved ansettelser i deler av arbeidslivet. Kvoter i politikk og bedriftsstyrer har vist seg å være effektivt, mens erfaringene med fortrinnsrett ved opptak til utdanning og ved ansettelser er mer varierte.

Kapittelet avsluttes med en diskusjon av utviklingen i norsk likestillingspolitikk i lys av internasjonale trender og Norges EU-integrasjon. Det stilles spørsmål om Norge fortsatt kan betraktes som et foregangsland, sett i lys av økt styring «ovenfra» og nye påvirkningsdynamikker, som #metoo-bevegelsen. Videre

diskuteres det hvordan en multidimensjonal og interseksjonell likestillingspolitikk kan samvirke med kjønnslikestilling, samt hvordan økt polarisering og anti-gender-bevegelsens fremvekst kan utfordre legitimiteten til norsk likestillingspolitikk.

Kjønnsbalanse i styrer, råd og utvalg

☞ [Cathrine Holst](#) har sammen med kollegaene Johan Christensen og Solveig T. Borgen undersøkt kjønns sammensetningen i det norske offentlige utvalgssystemet. Her analyserer de utviklingen i et omfattende datamateriale over offentlige styrer, råd og utvalg over en femtiårsperiode. De finner at selv om det har blitt en jevnere representasjon av kvinner og menn over tid, er kvinner vedvarende sterkt underrepresentert blant utvalgslederne. Det er en særlig svak representasjon av kvinner blant akademiske eksperter, og det særlig blant økonomene. Analysene peker på at det overordnede bildet viser en positiv utvikling i retning av kjønnsbalanse og de finner heller ikke tegn til at mål om kompetanse står i et spenningsforhold til mål om kjønnsbalanse. De spør derfor om det vedvarende kjønnsgapet blant økonomer og utvalgsledere kan utgjøre et problem for å sikre tilstrekkelig ekspertise i politikkutvikling.

☞ Fagtidsskriftet [MAGMA](#) utga høsten 2025 et spesialnummer om de norske erfaringene med kjønnskvalitering i bedriftsstyrer.

☞ [Mari Teigen](#) publiserte en artikkel i spesialnummeret hvor hun vurderer hvorvidt innføringen av regler for kjønnsbalanse kan karakteriseres som en vellykket politikk. Artikkelen beskriver hvordan den vedvarende mannsdominansen på toppen av næringslivet i økende grad ble politisert utover i 1990-årene, i tydelig kontrast til den generelle likestillingsutviklingen og økende kjønnsbalansen i toppstillinger i politikk og offentlig virksomhet. Det var samtidig ikke åpenbart hva slags tiltak som var mulige, og som ville fremme likestilling og mer

Mari Teigen,
Senterleder, CORE.



Foto: Ilja C. Hendel

kjønnsbalanse i norsk næringsliv. Debatten resulterte i at Stortinget i 2003 vedtok å regulere kjønnsbalanse i norske bedriftsstyrer: i allmennaksjeselskapene og offentlig eide selskap. Målet var å introdusere en politikk som ville bidra til å motvirke mannsdominans i toppen av næringslivet. For det første sammenlignes utviklingen i bedriftsstyrer som er underlagt lovkrav om kjønnsbalanse i styrer, med bedriftsstyrer som ikke er underlagt slike krav. Sammenligningen viste at utviklingen i kvinneandel i styrene som ikke har krav om dette, i liten grad er endret. For det andre undersøkes det om kjønnskvaltering i bedriftsstyrer har ført til endringer i kjønns sammensetningen blant ansatte toppledere. Utviklingen over tid viser at kjønns sammensetningen blant toppledere viser stor grad av stabilitet og omtrent det samme mønsteret i bedrifter med krav om kjønnsbalanse i styrer som i de som ikke er underlagt slike krav. For det tredje vises det til at oppslutningen om kjønnskvaltering i bedriftsstyrer har økt over tid, og særlig at oppslutningen har økt blant kvinner i næringslivets toppsjikt. Det konkluderes med at innføringen av kjønnskvaltering delvis kan karakteriseres som en vellykket politikk, fordi den i vesentlig grad har bidratt til mer kjønnsbalanse i næringslivets styrerom. En svakhet er at innføringen av kjønnskvaltering kan skape inntrykk av at det er et tilstrekkelig tiltak, og at resten av utviklingen vil gå av seg selv, mens iboende trekk ved betingelsene for å gjøre karriere i næringslivet forblir uproblematiskert.



I en rapport om frivillige organisasjoners interne demokrati og samfunnsvirkninger undersøker [Karl Henrik Sivesind, Mads Thau, Bernhard Enjolras og Daniel Stoltenberg](#) kvinners og etniske minoriteters medlemskap og styreverv mellom 2009 og 2023. De undersøker om frivillige organisasjoner bidrar til å inkludere etniske minoriteter og kvinner ved at de i økende grad har blitt organisasjonsmedlemmer og styremedlemmer. Videre ser de på om det er forskjeller mellom organisasjonstyper når det gjelder slik inkludering. For det første identifiserer de en økning i andelen kvinner og personer med etnisk minoritetsbakgrunn i styreverv, men de er fortsatt underrepresentert sammenlignet med medlemsmassen. Kvinner er best representert i organisasjoner innenfor helse, sosiale tjenester og frivillighet. Personer med etnisk minoritetsbakgrunn er best representert innenfor mangfold, internasjonale aktiviteter og tro og livssyn. Forfatterne konkluderer med at samfunnsvirkningene kunne vært større, og at det er viktig med et fortsatt aktivt pådriverarbeid.

COREs aktiviteter i 2025

COREs forskere bidrar med forskningsformidling og som eksperter i ulike sammenhenger. Nedenfor presenteres noen eksempler på slike aktiviteter vi har bidratt på i 2025.

Kjønnsbalanse i næringslivet

CORE har i en årrekke bidratt med forskning og formidling om likestillings- og kjønnsbalanseutfordringer i næringslivet generelt og i finansbransjen spesielt.

CORE har utført et prosjekt for ABG Sundal Collier og Finansmarkedsfondet som ble presentert 16. desember. Målet med prosjektet var å få bedre kunnskap om hvorfor kjønnsfordelingen er vedvarende skjev i deler av finanssektoren, mens kjønnsbalansen ellers er god i norsk finanssektor som helhet. Studien, som er gjennomført av [Sigtona Halrynjo og Runa Brandal Myklebust](#), viser at tid og tilgjengelighet er viktige ressurser for å lykkes i frontfinans, og at prisen for å lykkes kan bli høy.

I februar bidro Mari Teigen og Sigtona Halrynjo på et digitalt møte med Verdensbanken for å orientere om de norske erfaringene med kjønnskvoltering i bedriftsstyrer, i forbindelse med at Verdensbanken vurderer å ta initiativ til å stille krav

Lansering av CORE-rapporten
Changing Gender (in)Equality
in Finance: Challenges and
possibilities within the
Nordic work-family model



Foto: ABG Sundal Collier



Foto: ABG Sundal Collier

om kjønnsrepresentasjon i styrever i forbindelse med lån og annen bistand.

I forbindelse med den internasjonale kvinnetiden bidro Sigtona Halrynjo med kunnskap på et frokostseminar i regi av Finansforbundet / Finans Norge.

CORE er jevnlig invitert med på FutureBoards' studieturer for sentrale personer i norsk næringsliv til London for å lære om internasjonal finans. I september i år deltok Sigtona Halrynjo og Mari Teigen. Spesielt kan det fremheves at Halrynjo holdt foredrag for en internasjonal gruppe ved Institute of Directors: Evening the gender balance at the top floors – what works, samt på en Cross Border-dialog ved residensen til den norske ambassaden.

Fedre og foreldrepermisjon – vil menn i Norge ha likestilling og fedrekvote?

*19. november 2025,
Litteraturhuset i Oslo*

På den nasjonale mannsdagskonferansen 19. november 2025 var hovedtemaet menn som fedre. Her holdt Sigtona Halrynjo hovedinnlegget, hvor hun presenterte forskning på oppslutning og dilemmaer rundt fedrekvoten i foreldrepermisjonen. Data fra CORE Survey viser at det er stor oppslutning om at menn og kvinner bør dele ansvar både for familieliv og økonomisk forsørgelse likt, samtidig som analysene viser at det eksisterer en tydelig avstand mellom idealer om likedeling og hvordan det i praksis deles. Oppslutning er også generelt stor om fedrekvoten i foreldrepermisjonen. Men det er noe variasjon mellom kvinner og menn. Det er flere blant menn som svarer at foreldrepermisjonen bør deles likt

mellom mor og far, mens kvinnene oftest svarer at omtrent en tredel av foreldrepermisjonen bør forbeholdes far. Halrynjo pekte videre på at selv om oppslutningen om likedeling av foreldrepermisjonen er høy blant menn, viser tall fra Nav at det eksisterer et gap mellom holdninger og uttak av foreldrepermisjon. Kvalitative studier viser at det er ganske stor variasjon i hvordan fedrekvoten benyttes. Mange fedre setter stor pris på foreldrepermisjonen, men særlig i jobber med opplevd risiko for karrierekostnader kan fleksibiliteten i ordningen bidra til at fedre benytter muligheten til å minimere faktisk permisjon, noe som må antas å begrense verdien av fedrekvoten.

Likelønn: Ulik lønn for likt arbeid

☞ CORE lanserte i november 2024 rapporten «[Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022](#)», som fikk stor oppmerksomhet, og forskerne har våren 2025 presentert hovedfunn fra rapporten på ulike arrangementer og faglige fora. Hovedfunn fra rapporten ble presentert på den nasjonale likestillingskonferansen 4. mars 2025 av Maria Forthun Hoen og Liza Reisel. Senere på våren presenterte de hovedfunn fra rapporten for Finansavdelingen i Finansdepartementet. Rapporten er også presentert for Agder fylkeskommune og på UNIOs likestillingspolitiske frokostseminar.

Kjønnspolitisk debatt 4. oktober 2025, Litteraturhuset i Oslo

☞ Som en del av foredragsserien *Er forskningen fri?* ved Litteraturhuset i Oslo holdt [Cathrine Holst](#) 4. oktober et foredrag med tittelen *Er forskningen fri? Om kjønn, forskning og politikk*. Foredraget tok utgangspunkt i at kjønnspolitisk debatt påvirker hva det forskes på, og hvordan det forskes. Hun brukte her debatten om «guttekrisen» som utgangspunkt, som blant annet handler om gutters problemer i dagens skolesystem. Her stilte hun spørsmål om hvordan debatten forholder seg til forskningen, og hvordan vi best kan forstå forholdet mellom forskning og politikk. [Cathrine Holst og Mari Teigens](#) artikkel fra 2024, hvor de sammenlignet «guttdebatten» i offentlige utredninger i Sverige og Norge, utgjør en bakgrunn for innlegget. En videreutvikling av foredraget vil bli publisert i Nytt Norsk Tidsskrift i 2026.

Nye NFR prosjekter

☞ I 2025 fikk Institutt for samfunnsforskning tilslag på flere store [prosjekter](#) fra Norges forskningsråd som faller inn under COREs overordnede tematikk. Vi vil her nevne noen av de viktigste som vil bidra til kunnskapsutvikling og stimulans i årene som kommer.

☞ I prosjektet «[Genderskills](#)», finansiert av Norges forskningsråd, undersøker Liza Reisel og kollegaer hvordan de ulike utdanningsvalgene menn og kvinner gjør, påvirker deres karrieremuligheter. Prosjektet tar utgangspunkt i det som kan

omtales som et paradoks, nemlig at kvinner i flere tiår har tatt mer utdanning enn menn, men at menn fremdeles lykkes bedre i arbeidslivet, selv blant de yngste. Fire nøkkelfaktorer kobler utdanning til karriere: hvor godt akademiske kvalifikasjoner oversettes til jobbrelevante ferdigheter, hvor direkte spesifikke studier fører til spesifikke jobber, hvor lett ferdigheter fra ulike fagfelt kan oversettes til jobbrelevante ferdigheter, og hvordan profesjonell sertifisering og lisensiering påvirker karriereutviklingen i henholdsvis mannsdominerte versus kvinnedominerte yrker. Prosjektet vil bidra til å forklare hvorfor kvinner typisk får mindre uttelling i arbeidsmarkedet for de utdanningene de tar. Spesielt vil prosjektet undersøke om dette er i endring. Prosjektet videreutvikler og trekker inn forskningsspørsmål som har stått sentralt for CORE.



I prosjektet «[Battle](#)», finansiert av Norges forskningsråd, vil Marjan Nadim og kollegaer undersøke majoritets- og minoritetsrespons på organisasjoners mangfolds-, likestillings- og inkluderingsarbeid. Hva slags signaler om mangfold og mangfoldsarbeid organisasjoner sender til sine ansatte, og hvordan ulike grupper av ansatte responderer på disse signalene. Prosjektet vil undersøke hvorfor mangfoldsarbeid i noen tilfeller bidrar til inklusjon av underrepresenterte grupper, mens det i andre tilfeller skaper motstand og tilbakeslag for mangfold. Dagens situasjon, som er preget av at mangfolds- og inkluderingsarbeid har blitt en politisk slagmark, hvor det strides om legitimiteten til mangfold som verdi og som policyfelt, utgjør en viktig bakgrunn for prosjektet. I Norge er arbeidslivet forpliktet til et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid som følge av aktivitets- og redegjørelsespliktene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Samtidig kan det være at politiske påtrykk fra USA om å utvikle diversity, equity and inclusion policies, direkte påvirker norske virksomheter med amerikansk eierskap, som kan virke inn på legitimiteten til slik politikk mer generelt.



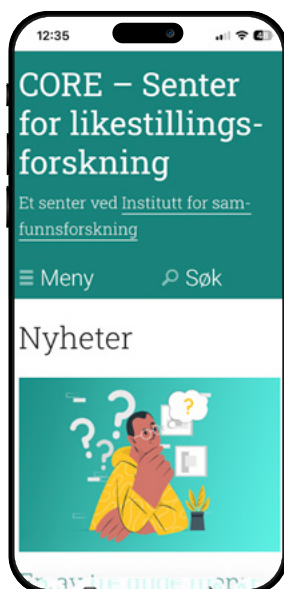
I prosjektet «[Consult](#)», finansiert av Norges forskningsråd, vil Stine Hesstvedt og Cathrine Holst og kollegaer undersøke den velferdspolitiske betydningen av statens bruk av konsulenter. Prosjektet tar utgangspunkt i at kommersielle konsultantselskaper spiller en stadig større rolle som kunnskapsleverandører til den norske staten. Consult skal kartlegge hvem konsulentene er, og hvilke råd de gir, og spesielt undersøke konsulentenes rolle og betydning på sentrale politikkområder, som pensjonspolitikken, arbeidsinkludering og familie- og likestillingspolitikken. Et sentralt spørsmål er hvilke konsekvenser konsulentbruken har for velferdsstatens organisering, styring og legitimitet.



I prosjektet «[Fertility inequality](#)», finansiert av Norges Forskningsråd, vil Sara Cools og kollegaer undersøke de økonomiske og sosiale drivkreftene bak fallende fødselstall i Norge. Samlet har fruktbarhetstallene falt siden 2009 i Norge. Fødselstallene har særlig falt blant yngre og blant de med lavere utdanning. Dette er utviklingstrekk som reiser spørsmål ved relevansen av eksisterende teorier, og i dette prosjektet vil forskerne forsøke å finne ut hvilke nye forklaringer som ligger bak fallet i fødselstallene.

CORE utarbeidet i 2025 en søknad til Horizon Europe-utlysningen *Gender differences in career trajectories of parents and their implications for gender equality and family well-being*. Søknaden – TRADE-OFFS – ledes av Liza Reisel og inkluderer flere av CORE-forskerne, samt forskere i Danmark, Tyskland, Østerrike, Italia, Spania, Portugal og Ungarn. Søknaden passerte den første søknadsrunden i desember, og full søknad sendes inn i mars 2026. Dersom søknaden får tilslag, vil den gi viktig ny kunnskap om hva slags endringer som bidrar til karriereløp som er likestilte og bærekraftige for individer, familier, arbeidsgivere og samfunnet. Forskningen vil bidra til bedre forståelse av betydningen av norsk likestillings- og velferdspolitik og til å finne svake punkter hvor det kan være læringspunkter å hente fra andre nasjonale kontekster.

Nyhetssaker



CORE viser frem resultater fra forskning på likestillingsspørsmål gjennom nyhetssaker som presenteres på våre nettsider, og som videre deles på sosiale medier. Nyhetssakene tar for seg aktiviteter og forskning gjennom året samt ny og relevant forskning fra Institutt for samfunnsforskning. Vi vurderer løpende i hvilke sosiale medier vi ønsker å spre forskning og aktiviteter i lys av vårt formål.

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

Alle publikasjoner

- Alne, R.H., Federici, R.A. & Salvanes, K.V. (2025). Does a greater presence of school nurses improve the learning environment for students? *Educational Economics*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/09645292.2025.2574620>
- Bergh, J., Christensen, D.A. & Holmås, T.H. (2025). Hva skjer med førstegangsvelgerne? Valgdeltakelsen ved kommunestyrevalget 2023. I J. Saglie, S.B. Seggaard & Christensen, D.A (red.) *Lokalvalgene 2023: maktforskyvning og normalisering*, s. 71–95. <https://doi.org/10.23865/cdf.251.ch3>
- Bergh, J. & Haugsgjerd, A.H. (2025). Voting Behaviour in Norway: Social Structure, Ideology, and Issue Ownership. I K. Kolltveit, E.H. Allern, M. Braut-Hegghammer & B. E. Rasch (red.), *The Oxford Handbook of Norwegian Politics*, s. 258–282. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198888581.013.0014>
- Birkelund, G.E. & Larsen, E.N. (2025). Discrimination. I M. Gangl, L. Platt, J.G. Polavieja, G. G. van de Werforst (red.). *The Oxford Handbook of Social Stratification*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197539484.013.18>
- Böckmann, E., Cools, S. & Strøm, M. (2025). *Vil vi ha barn? Andre runde av spørreundersøkelsen om fertilitet, arbeidsliv og familiepolitikk*, (Rapport 2025:1). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3187948>
- Cools, S. (2025). Older sisters and younger siblings: How is school performance affected by sibling gender? *Economics of Education Review*, 109, 102709. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2025.102709>
- Cools, S. (2025). Ufrivillig og frivillig barnløs: Resultater fra en spørreundersøkelse. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 66(4), s. 1–30. <https://doi.org/10.18261/tfs.66.4.2>
- Dassonville, R., Stubsgjer, R. & Thau, M. (2025). How group appeals shape candidate support: The role of group membership, identity strength, and deservingness. *European Journal of Political Research*, 1–20. <https://doi.org/10.1017/s1475676525100170>
- Ellingsæter, A.L. (2025). Offentlig barneomsorg i de nordiske velferdsstatene – en historie om partipolitisk strid. *Norsk sosiologisk tidsskrift*. 9(3–4), s. 5–20. <https://doi.org/10.18261/nost.9.3-4.2>
- Ellingsæter, A.L. (2025). Norsk fruktbarhetsdebatt gjennom fem tiår. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 66(2), 1–21. <https://doi.org/10.18261/tfs.66.2.3>
- Ellingsæter, A.L. & Kitterød, R.H. (2025). Towards more gender equal parental time allocation: Norway, 1980–2010. *Community, Work & Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2521059>
- Fladmoe, A. & Nadim, M. (2025). *Likestillingsskepsis og seksualiserende og truende innhold på nett. Erfaringer og reaksjoner blant kvinner og menn* (Notat 2025: 3). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3185252>
- Fladmoe, A. & Nadim, M. (2025). The impact of online harassment on trust: Survey evidence from Denmark and Norway. *New Media & Society*, 0(0), s. 1–20. <https://doi.org/10.1177/14614448251401170>
- Halrynjo, S. & Kitterød, R.H. (2025). Child-Centered Versus Work-Centered Fathers' Leave: Changing Fatherhood Ideals Versus Persisting Workplace Dynamics. *Social Sciences*, 14(113), 1–23. <https://doi.org/10.3390/socsci14020113>
- Halrynjo, S. & Mangset, M. (2025). Motherhood Penalty – Beyond Bias? From Stereotypes to Substitutability Structures. *Social Politics*, 32(4), 729–755. <https://doi.org/10.1093/sp/jxae027>
- Halrynjo, S. & Myklebust, R.B. (2025). Availability and substitutability in finance: Gender equality challenges when the dynamics of the global financial market meet the Norwegian work-family model. (Rapport 2025). CORE – senter for likestillingsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/5328118>
- Hardoy, I. & Schøne, P. (2025). Roboter og opplæring i norsk arbeidsliv: Omfang og kjønnsforskjeller. *Søkelys på arbeidslivet*, 42(1), 1–17. <https://doi.org/10.18261/spa.42.1.3>

- Hesstvedt, S. & Seehuus, S. (2025). *Kjønnsgapet i stemmegivning og unge menn. Et notat basert på Valgundersøkelsen 1957–2021 og CORE SURVEY 2022* (Notat 2025:1). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3183508>
- Holst, C., Christensen, J. & Borgen, S.T. (2025). Gender Representation in Expert Advisory Bodies: Evidence from Norway. *Politics & Gender*, 1–29. <https://doi.org/10.1017/S1743923X2510024X>
- Holst, C. & Teigen, M. (2025). Gender Equality Policies in Norway: From Innovator to Laggard? I Kolltveit, K., Allern, E.H., Braut-Hegghammer, M. & Rasch, B.E. (red.), *The Oxford Handbook of Norwegian Politics*. Oxford University Press.
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2025). *Oppfatninger om betydningen av barn for kvinner og menn. Svar fra en spørreundersøkelse* (Notat 2025:4). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3197292>
- Pedersen, R.T., Thau, M. & Petersen, N.B.G. (2025). Exposure to Online Abuse of Politicians Does Not Scare Citizens Away from Politics. *Journal of Experimental Political Science*, 1–14. <https://doi.org/10.1017/XPS.2024.20>
- Reisel, L. (2025). Primary and Secondary Effects of Gender on Educational Attainment: Toward a Better Understanding of the Academic Underachievement of Boys. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 11, 1–15. <https://doi.org/10.1177/23780231251367066>
- Reisel, L., Rogne, A.F. & Seehuus, S. (2025). Gender and long-term trends in educational attainment, income and returns to education in Norway. *SosArXiv*. https://doi.org/10.31235/osf.io/q5cb8_v1
- Rogne, A.F., Fauske, A. & Hart, R.K. (2025). Educational Expansions and Fertility: Evidence from Norwegian College Reforms. *European Journal of Population*, 41(14), 1–30. <https://doi.org/10.1007/s10680-025-09737-7>
- Rogne, A.F., Knutsen, T.K. & Modalsli, J. (2025). A college on every cape: Gender equality, gender segregation and local college openings. *SosArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/xej64>
- Rogne, A.F. & Salvanes, K.V. (2025). *Deltid. Kjønnsforskjeller og utvikling, 2015–2022* (Notat 2025: 2). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3181394>
- Rogne, A.F., Wentzel, M.L. & Østbakken, K.M. (2025). *Alt blir bra? Koronapandemiens konsekvenser for likestilling i arbeidslivet* (Rapport 2025: 5). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3202937>
- Røed, M., Schøne, P. & Strøm, M. (2025). How important is girls' 'Biological Head Start' in explaining gender differences in education and the labour market? *Economics and Human Biology*, 56, 101466. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2024.101466>
- Salvanes, K.V. & Knutsen, T.K. (2025). *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2015–2024* (Rapport 2025: 6). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/5334312>
- Sivesind, K.H., Thau, M., Enjolras, B. & Stoltenberg, D. (2025). Frivillige organisasjoners interne demokrati og samfunnsvirkninger: Kvinners og innvanderes andeler av medlemskap og styreverv mellom 2009 og 2023, (Rapport 2025:1). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. <https://hdl.handle.net/11250/3171666>
- Strømme, T.B., Røberg, K.I.K. & Seehuus, S. (2025). Gendered dropout in higher education: peer effects or gender typing? *European Societies*, 1–26. <https://doi.org/10.1162/euso.a.41>
- Teigen, M. (2025). Kjønnskvotering i norske bedriftsstyrer – vellykket likestillingspolitikk? *Magma*, 28(3). <https://doi.org/10.23865/magma.v28.1496>
- Umlijs, J. & Østbakken, K.M. (2025). Sick of Robots – Heterogenous Effects of Industrial Robots on Sickness Absence. *Health Economics*, 34(1), 1882–1906. <https://doi.org/10.1002/hec.70010>
- Windsvold, M., Thau, M., Muriaas, R. & Wang, V. (2025). Hvor mye skal man egentlig tåle? Lokalpolitikeres opplevelse og håndtering av negativ oppmerksomhet, hets og sjikane. I J. Saglie, S. B. Seggaard, D. A. Christensen (red.), *Lokalvalgene 202: maktforsyning og normalisering*, 321–349. <https://doi.org/10.23865/cdf.251.ch12>

Alle medieoppslag

Januar

- – Fortellingen om den unge høyrebølgen trenger noen korreksjoner, Filter Nyheter. S. B. Segard, 13.01.25.
- [Intervju] Høgare utdanning gir meir likestilte fedrar, Nynorsk Pressekontor. R. H. Kitterød, 21.01.25.
- [Intervju] Raser mot Bonnie Blue (25): - Flyfille og hore til datter, TV2. M. Nadim, 25.01.25.
- [Intervju] Minoriteter i akademia: - Å være norsk er ikke en buffer mot diskriminering, Kifinfo. M. Nadim, 28.01.25.
- [Intervju] Disse tre har tatt et «uvanlig» valg: - Vi har nok vært litt utradisjonelle, Drammens Tidende. S. Cools, 29.01.25.
- [Intervju] Unge menn til høyre - Unge kvinner til venstre, Drammens Tidende. J. Bergh, 30.01.25.
- [Intervju] Minoriteter i akademia: - Å være norsk er ikke en buffer mot diskriminering, NTB Info. M. Nadim, 31.01.25.

Februar

- [Intervju] FILM: Tjue år med kamp for kjønnsbalanse og mangfold i akademia, NTB Info. J. Orupabo, 03.02.25.
- [Intervju] – En gåte at kvinneandelen blant sjefene i de store børsselskapene beveger seg i feil retning, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 06.02.25.
- [Intervju] – Det finnes gode, kvinnelige kandidater til toppjobbene, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 06.02.25.
- [Intervju] Alarmklokkene ringer: - Vi vil fortsatt trenge mennesker, Akersposten. S. Cools, 11.02.25.
- [Intervju] Kvinner tjener mest på å ta høyere utdanning Kvinner tar mer utdanning enn menn og vinner mer på det. Men menn tjener mer enn kvinner uavhengig av utdanning, Kifinfo. S. Seehuus, 13.02.25.
- [Intervju] Historien gjentar seg, alle de nye styrelederne er menn, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 17.02.25.

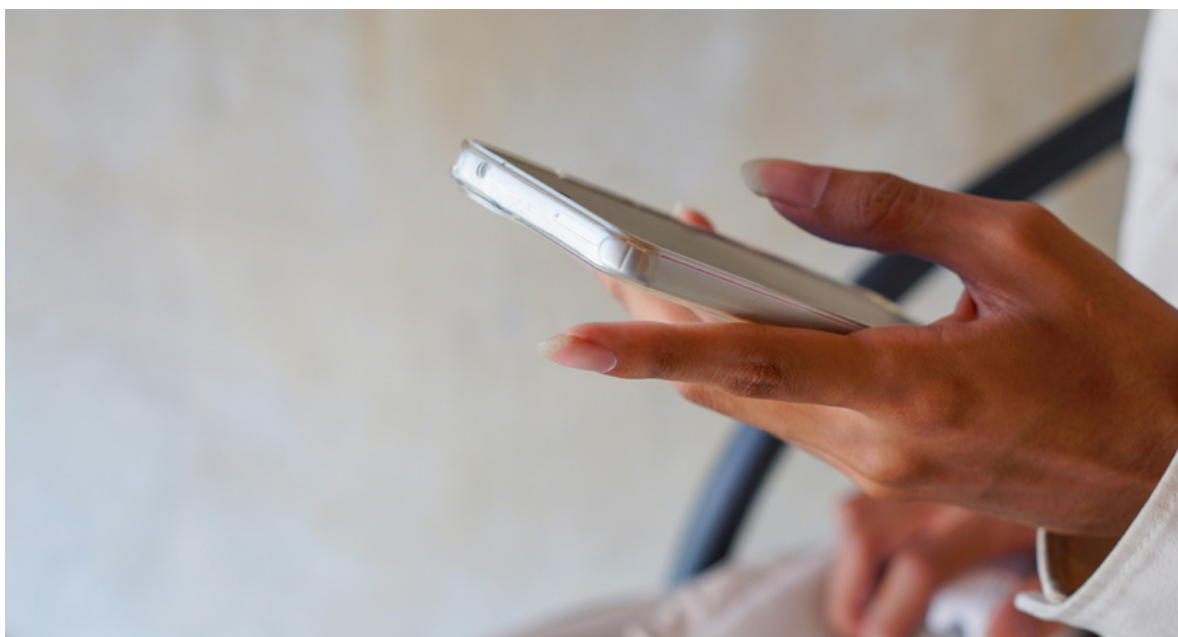


Foto: Yazid / Unsplash

- [Intervju] Historien gjentar seg, alle de nye styrelederne er menn, Samtiden. M. Teigen, 20.02.25.
- [Intervju] Offentlige utredninger i Norge og Sverige: Ser overraskende ulikt på «gutteproblemet», Apollon. M. Teigen, 26.02.25.
- [Intervju] Kvinner tjener mest på å ta høyere utdanning, NTB. S. Seehuus, 26.02.25.
- [Intervju] Kvinner tener mest på høgare utdanning, men menn toppar lønsstatistikken, Nynorsk Pressekontor. S. Seehuus, 27.02.25.

Mars

- [Intervju] Kvinner tener mest på høgare utdanning, men menn toppar lønsstatistikken, Nationen. S. Seehuus, 01.03.25.
- [Intervju] Pastor om Frp-leder: - Sjofelt å dra oss inn i dette, Agderposten. R. H. Kitterød & Teigen M., 02.03.25.
- [Intervju] – En gåte at kvinneandelen blant sjefene i de store børsselskapene beveger seg i feil retning, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 06.03.25.
- [Intervju] Tidlig modning gir små kjønnsforskjeller i karakterer, Kilden. Schøne, P. & Strøm. M., 06.03.25.
- [Intervju] - Jeg klarte egentlig ikke å si noe, Romerikes blad. M. Teigen & Kitterød, R. H., 08.03.25.
- [Intervju] – Klimakamp er kvinnekamp, Dagsavisen. M. Teigen, 08.03.25.
- [Intervju] Mannen nektet å bli betjent av Pia (27): – Det er synd, Romerikes Blad. M. Teigen, 08.03.25.
- [Kronikk] Hvem i Norge er det som ikke ønsker seg likestilling? Aftenposten. M. Teigen, 08.03.25.
- [Intervju] Olivia (16) fikk overraskende beskjed fra mannen på treningssenteret – «Jeg klarte egentlig ikke å si noe», Romerikes Blad. M. Teigen, 08.03.25.
- Mannen nektet å bli betjent av Pia (27): - Det er synd, Romerikes blad. M. Teigen & Kitterød, R. H., 08.03.25.
- [Intervju] – Klimakamp er kvinnekamp, Dagsavisen. J. Bergh, 08.03.25.
- [Intervju] Tidlig modning gir små kjønnsforskjeller i karakterer, NTB. M. Strøm, 11.03.25.
- [Intervju] Tidlig modning gir små kjønnsforskjeller i karakterer, Skolemagasinet. M. Strøm, 12.03.25.
- [Intervju] – Jeg får jobb når jeg ikke har fletter, NRK. J. Orupabo & Larsen E.N., 12.03.25.
- [Intervju] Charlotte (29) vil ikkje ha barn: – Urealistisk, NRK Trøndelag. M. Strøm, 19.03.25.
- [Kronikk] Unge menn er ikke mer skeptiske til likestilling, Dagens Næringsliv. S. Seehuus & Hesstvedt S., 20.03.25.
- [Intervju] Kvinner tjener mest på å ta høyere utdanning, Kilden. S. Seehuus, 20.03.25.
- [Intervju] Feminint fravær i finans, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 22.03.25.

- Hvor mye av karakterforskjellene mellom gutter og jenter kan forklares i modning? Forskning.no. M. Røed, Schøne P. & Strøm M., 29.03.25.
- [Intervju] Hvor mye av karakterforskjellene mellom gutter og jenter kan forklares med forskjeller i modning?, Forskning.no. M. Strøm, 29.03.25.
- [Intervju] Hvor mye av karakterforskjellene mellom gutter og jenter kan forklares med forskjeller i modning?, ABC Nyheter. M. Strøm, 30.03.25.
- Hvor mye av karakterforskjellene mellom gutter og jenter kan forklares i modning? Forskning.no. P. Schøne & Strøm M., 30.03.25.
- Hvor mye av karakterforskjellene mellom gutter og jenter kan forklares i modning? ABC Nyheter. M. Røed, Schøne P. & Strøm M., 30.03.25.

April

- [Intervju] - Godt voksne, ressurssterke og vellykkede «strebeforeldre» skremmer de unge fra å få barn, Klikk.no. S. Cools, 01.04.25.
- [Intervju] Flere kvinner med barn jobber nå fulltid, Forskning.no. A. F. Rogne & Salvanes, K. V., 03.04.25.
- [Intervju] Testet om hun fant drømmejobben, Budstikka. M. Teigen, 03.04.25.
- [Intervju] Fleire kvinner med barn jobbar no heiltid, Nynorsk Pressekontor. A. F. Rogne & Salvanes, K. V., 04.04.25.
- [Intervju] Fleire kvinner med barn jobbar no heiltid, Grannar.no. A. F. Rogne & Salvanes, K. V., 05.04.25.
- [Intervju] Fleire kvinner med barn jobbar no heiltid, Fjordabladet. A. F. Rogne & Salvanes, K. V., 08.04.25.
- [Intervju] Femåringer i skolen har høyere risiko for ADHD, Kilden. L. Reisel, 08.04.25.
- [Intervju] Historien gjentar seg, alle de nye styrelederne er menn – 50 største selskaper på Oslo Børs, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 10.04.25.
- Så mye har pubertet å si for skolekarakterer, Trdby Adresseavisen. M. Strøm, 15.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Aftenposten Aften. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Femåringer i skolen har høyere risiko for ADHD, NTB Info. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, NTBtekst. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, TV2. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Nynorsk Pressekontor. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Dagsavisen. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Kvinnheringen. L. Reisel, 16.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Utdanningsnytt. L. Reisel, 17.04.25.

- [Intervju] Femåringer i skolen har høyere risiko for ADHD, Forskning.no. L. Reisel, 22.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Bergensavisen. L. Reisel, 22.04.25.
- [Intervju] Forskere uenige om fleksibel skolestart for de minste, Bergens Tidende. L. Reisel, 23.04.25.
- [Kronikk] Hjemmesnekret svar, Aftenposten. M. Strøm, Cools S. & Bøckmann E., 23.04.25.
- Ny rapport: Vil vi ha barn?, Forskning.no. M. Strøm, Cools S. & Bøckmann E., 23.04.25.
- [Intervju] Hvorfor fødes det færre i Norge? Svarene spriker, Aftenposten. S. Cools, 25.04.25.
- [Intervju] Hvorfor fødes det færre i Norge? Svarene spriker, Bergens Tidende. S. Cools, 25.04.25.
- [Intervju] Laveste fødselstall noensinne: De med dårligst råd, får færrest barn, Aftenposten. S. Cools, 26.04.25.

Mai

- [Intervju] Fruktbarhets- fallet, NRK. S. Cools, 03.05.25.
- [Intervju] Noen mener fortsatt at menn er mest kompetente, Aftenposten. J. Bergh, 10.05.25.
- [Intervju] – Jeg får jobb når jeg ikke har fletter, NRK. J. Orupabo & Larsen E. N., 12.05.25.
- [Intervju] Likestillingsforsker overrasket over at bedriftene ikke har kommet lenger med å få inn kvinnelige styreledere, MatvareWatch. M. Teigen, 15.05.25.
- [Intervju] Trebarnsfamiliene på vei ned: - Nei, dette kan ikke være sistemann, tenkte vi, Aftenposten. S. Cools, 18.05.25.
- [Intervju] Trebarnsfamiliene på vei ned: - Nei, dette kan ikke være sistemann, tenkte vi, Adresseavisa. S. Cools, 18.05.25.
- [Intervju] Færre får tre barn, Fædrelandsvennen. S. Cools, 30.05.25.
- [Intervju] Færre får tre barn, A-magasinet. S. Cools, 30.05.25.

Juni

- [Intervju] Vi får færre barn enn vi ønsker oss, NRK Trøndelag. M. Strøm, 04.06.25.
- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, NRK Møre og Romsdal. S. Hesstvedt, 16.06.25.
- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, Nynorsk Pressekontor. S. Hesstvedt, 16.06.25.
- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, ABC Nyheter. S. Hesstvedt, 16.06.25.

- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, NRK Møre og Romsdal. M. Teigen, 16.06.25.
- [Intervju] Færre kvinnelige styreledere i statlige eide selskaper, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 16.06.25.
- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, Framtida. S. Hesstvedt, 16.06.25.
- [Intervju] Statsministermåling: Jonas Gahr Støre leder soleklart - mest populær blant kvinnene, Aftenposten. J. Bergh, 19.06.25.
- [Intervju] Støre er klar favoritt hos damene, Aftenposten. J. Bergh, 20.06.25.
- [Intervju] Marius (18): – Venstresida får det ikke til, Sunnhordaland. S. Hesstvedt, 21.06.25.
- [Intervju] Dobbelte så mange unge menn som kvinner vil stemme Frp, Trd.by. S. Hesstvedt, 22.06.25.
- [Intervju] Like mange kvinnelige som mannlige studenter vil stemme på Frp, Khrono. J. Bergh, 26.06.25.
- [Intervju] Selma (19) er skremt av utviklingen: – Blir kalt en «fitte», TV2. M. Nadim, 29.06.25.

Juli

- – Hets og sjikane av politikere er et demokratisk problem, Kilden. M. Thau, 02.07.25.
- [Intervju] Unge kvinner går til Frp: – Sylvi vil fremstå som en sterk mor, Vårt Land. J. Bergh, 04.07.25.
- [Intervju] Unge kvinner går til Frp, Vårt Land. J. Bergh, 11.07.25.
- [Intervju] Slår alarm om hets på nett: – Uansett hvor jeg snur meg eller går, blir jeg kritisert, Aftenposten. M. Nadim, 11.07.25.
- [Intervju] I kva kommune stemmer dei unge mest? Her får du svaret, Fjordenes Tidende. J. Bergh, 05.07.25.
- [Intervju] Unge kvinner går nå til Frp, Vårt Land. J. Bergh, 11.07.25.
- [Intervju] Ser ulikt på «gutteproblemet» i Norge og Sverige, Utdanningsnytt. C. Holst & M. Teigen, 11.07.25.
- [Intervju] Slår alarm om hets på nett, Aftenposten. M. Nadim, 12.07.25.
- [Intervju] - Vi har et mobbepproblem, Dagbladet. M. Nadim, 13.12.25.
- [Intervju] Slår alarm om hets på nett, Dagbladet. M. Nadim, 14.07.25.
- [Kronikk] Rethinking the norm of the 'ideal' worker in academia, University World News. J. Orupabo, Nadim, M., Mangset, M. & Halrynjo, S., 23.07.25
- [Intervju] KrF-bråket: – Mange vil ha mer av de konservative holdningene, Fædrelandsvennen. J. Bergh, 24.07.25.
- [Intervju] - Mange vil ha mer av de konservative holdningene, Fædrelandsvennen. J. Bergh, 26.07.25.

August

- [Intervju] – Når du går i foreldrepermisjon, må du i praksis gi fra deg den viktigste ressursen du har bygget opp, BankShift. S. Halrynjo, 12.08.25.
- [Intervju] Lav valgdeltakelse blant unge menn: Torger (28) har en oppfordring, Dølen. J. Bergh, 16.08.25.
- [Intervju] Opplever konservativ-dreining blant kristne jenter, Dagen. S. Hesstvedt, 20.08.25.
- [Intervju] Opplever konservativ-dreining blant kristne jenter, Dagen. S. Hesstvedt, 21.08.25.
- [Intervju] Me tok med oss FrP-Carina for å finne ut kvifor unge menn ikkje stemmer, Vest-Telemark Blad. J. Bergh, 22.08.25.
- [Intervju] Ut mot «Gutta»: – Jævlig irriterende, TV2. J. Bergh, 27.08.25.
- [Intervju] Kaster seg på høyrebølgen i skolegården, Klassekampen. J. Bergh, 27.08.25.
- [Intervju] Larvik er blant de dårligste i landet: – Hvis jeg ikke stemmer, kan jeg ikke klage etterpå, Østlands-Posten. J. Bergh, 27.08.25.
- [Intervju] Velger å få barn senere, Fædrelandsvennen. S. Cools, 27.08.25.
- [Intervju] Dei unge brukar ikkje makta dei har: – Tala er altfor låge, Firdaposten. J. Bergh, 29.08.25.
- [Intervju] Rundt to hundre elever er samlet i gymsalen på Gausdal videregående skole i Innlandet, Morgenbladet. J. Bergh, & Hesstvedt S., 29.08.25.
- [Intervju] Dette sier forskeren om deltid og barnefødsler, Lister. S. Cools, 30.08.25.

September

- [Intervju] - Tala er altfor låge, Firdaposten. J. Bergh, 04.09.25.
- [Intervju] Færre unge kvinner ønsker seg barn, Kilden. S. Cools & Strøm M., 10.09.25.
- [Intervju] Valget 2025: Det mest kjønnsdelte valget noensinne?, Kilden. M. Teigen, 11.09.25.
- [Intervju] Gro Harlem Brundtland: – Det er slett ikke bra!, NRK. M. Teigen, 12.09.25.
- [Intervju] Brundtland klager: – «Slett ikke bra» med mannlige ledere, iNyheter. M. Teigen, 13.09.25
- [Intervju] Abort, Israel og to kjønn: Kampen om unge menn, NRK Rogaland. J. Bergh, 14.09.25.
- [Intervju] Feminisme og liberalisme, Minervanett. C. Holst, 19.09.25
- [Intervju] Advarer mot flokkmentalitet blant forskere, Kilden. C. Holst, 23.09.25.
- [Kommentar] Mentorer, nettverk og rollemodeller – veien til mer mangfold i forskning?, Kifinfo. J. Orupabo, 25.09.25.
- [Intervju] Aveen (33) har søkt på flere hundre jobber: – Fikk forslag om å bytte navn, Laagendalsposten. E. N. Larsen, 28.09.25.

- [Intervju] – Fikk forslag om å bytte navn, Laagendalsposten. E. N. Larsen, 29.09.25.
- [Intervju] Tallene ingen snakker om: – Har nok fått for mye fokus, Drammens Tidende. J. Bergh, 30.09.25.

Oktober

- [Intervju] Kommer jenter og gutter til å bli mer uvenner på grunn av politikk?, Forskning.no. S. Hesstvedt & Bergh, J., 01.10.25.
- [Intervju] Kommer jenter og gutter til å bli mer uvenner på grunn av politikk?, Forskning.no. S. Hesstvedt & Bergh, J., 01.10.25.
- [Intervju] Ap seiret i hele landet, Dagsavisen. J. Bergh, & Hesstvedt S., 02.10.25.
- Den stille jenterevolusjonen, Dagens Næringsliv. S. Hesstvedt, 02.10.25.
- [Intervju] Fire sentrale trekk ved årets valg, FriFagbevegelse.no. S. Hesstvedt., 02.10.25.
- [Kronikk] Fedrekvoten – et utdatert familiepolitisk minefelt?, Aftenposten. R. H. Kitterød, Ellingsæter A. L. & Teigen, M., 03.10.25.
- Jentelus og guttelus i politikken, Drammens Tidende. S. Hesstvedt, 04.10.25.
- [Intervju] Større valfridom har ført til mindre pappaperm, Faktisk.no. S. Halrynjo & Ellingsæter, A. L., 10.10.25.
- [Intervju] – Har nok fått for mye fokus, Drammens Tidende. J. Bergh, 11.10.25.
- Stortingsvalget 2025: Dette var de store tendensene, Forskeren. S. Hesstvedt, 15.10.25.
- [Intervju] Unge kvinner blir raudare medan «alle» snakkar om gutta, NRK Vestland. S. Hesstvedt, 16.10.25.
- Unge kvinner blir raudare medan «alle» snakkar om gutta, NRK Vestland. M. Teigen, 16.10.25.
- En frihetsreform, Vårt Land. M. Teigen, 20.10.25.
- [Intervju] Utfordrer myten om at forskeren jobber døgnet rundt, Kifinfo. J. Orupabo, 23.10.25.
- [Intervju] Utfordrer myten om at forskeren jobber døgnet rundt, NTB Kommunikasjon. J. Orupabo, 23.10.25.

November

- [Intervju] Hjemme med barna: – Deres viktigste år, Lister. S. Cools, 01.11.25.
- Dette skriver avisene om norsk politikk onsdag 3. september, Nordlys. J. Bergh, 03.11.25.
- Dette skriver avisene om norsk politikk onsdag 3. september, Nettavisen. J. Bergh, 03.11.25.
- [Intervju] Strifeldt og Johansen oppfordrer de unge til å stemme: – I år vil ungdommen avgjøre stortingsvalget, Kronstadposten. J. Bergh, 05.11.25.

- [Intervju] Klar kjønnsskilnad mellom unge veljarar i Voss herad, Avisa Hordaland. J. Bergh, 05.11.25.
- [Kronikk] Når Fatima bytter navn til Kari, øker lønnen, Aftenposten. J. Orupabo, Umblijs, J., Midtbøen, A. H. & Hermansen, A. S., 06.11.25.
- [Intervju] Overveldende mannsdominert i byråstyrende: – Det står ganske dårlig til, KOM24. M. Teigen, 07.11.25.
- [Intervju] Wolfgang Wee mener trolling er medfødt, NRK. M. Nadim, 09.11.25.
- Likestilling og mangfold under press: Hvor støtt står forskningssektoren?, NTB Kommunikasjon. L. Reisel, 12.11.25.
- Polarisering fekk fleire unge til valurnene, Nynorsk Pressekontor. J. Bergh, 13.11.25.
- [Intervju] Slik gikk det da vi jaktet på en likelønnsdag for akademika, Forskerforum. K. M. Østbakken, 13.11.25.
- [Intervju] Andreas Forvik syntes det var tøft å bli pappa. – Vi glemte det vonde og kjørte på med nummer to, Fædrelandsvennen. R. H. Kitterød & Teigen, M., 15.11.25.
- [Intervju] Kolikk og barnegråt gjorde pappatilværelsen vanskelig. Så endret alt seg, Aftenposten. R. H. Kitterød og M. Teigen. 16.11.25.
- [Intervju] Kolikk og barnegråt gjorde pappatilværelsen vanskelig. Så endret alt seg, Bergens Tidende. R. H. Kitterød & M. Teigen, 18.11.25.
- [Intervju] Kolikk og barnegråt gjorde pappatilværelsen vanskelig. Så endret alt seg, Bergens Tidende. R. H. Kitterød og M. Teigen. 18.11.25.
- [Kronikk] Rasisme kan være en tvetydig opplevelse. Hva betyr det?, Forskersonen. J. Orupabo & Nadim, M., 19.11.25
- Frontfagsmodellen opprettholder lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, Altinget. S. Seehuus & Liza Reisel, 19.11.25.
- Frontfagsmodellen opprettholder lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, Altinget. S. Seehuus & Reisel L., 19.11.25.
- [Intervju] Fra i dag jobber kvinner «gratis» ut året: – Det er regelrett diskriminering, Dagsavisen. L. Reisel, 19.11.25.
- [Intervju] – Det er regelrett diskriminering, Dagsavisen. L. Reisel, 21.11.25.
- [Intervju] Tar doktorgrad på kjønnsdelte utdanningsvalg, Kilden. T. B. Sandberg, 28.11.25.

Desember

- [Debattinnlegg] Svarer Helgheim: At diskriminering er en realitet, er godt dokumentert, Aftenposten. J. Orupabo, Umblijs, J., Midtbøen, A. H. & Hermansen, A. S., 03.12.25.
- [Intervju] Tar doktorgrad på kjønnsdelte utdanningsvalg, Kifinfo. T. B. Sandberg, 03.12.25.
- [Kronikk] Diskriminering er godt dokumentert, Aftenposten. J. Orupabo, Umblijs, J., Midtbøen, A. H. & Hermansen, A. S., 04.12.25.
- [Kronikk] (U)likestilling i finans – når tilgjengelighet blir kapital, Aftenposten. S. Halrynjo & Myklebust, R. B., 16.12.25.
- [Intervju] Reagerer på «Ville Vesten-tilstander»: – Fluenes konge på crack, Haugesunds Avis. M. Nadim, 16.12.25.
- [Intervju] Satser på mangfold, endrer bruken av moderat kjønnskvotering, Kifinfo. L. Reisel, 17.12.25.
- [Intervju] - Det er fluenes herre på crack, Haugesunds Avis. M. Nadim, 19.12.25.
- Hvorfor oppstår «generasjonsforskjeller»? ABC Nyheter. J. Bergh, 28.12.25.
- [Intervju] Den unge høyrebølgen: – Må være forsiktige med å overdrive bekymringen, Stavanger Aftenblad. S. Hesstvedt, 29.12.25.
- [Intervju] Den unge høyrebølgen: – De får det til å virke kult å stemme på Frp, Bergens Tidende. S. Hesstvedt, 30.12.25.

Radio og podkast

- No føder vi fleire barn igjen. Pronatalisme på norsk? [Radio/Podcast] Kompass. Anne Lise Ellingsæter, 11.03.25. [11. mars 2025 - Kompass - NRK Radio](#)
- Kjønnskvotering i næringslivet [Radio/Podcast]. Dagsnytt 18. Mari Teigen, 7. mai 2025. [7. mai 2025 - Dagsnytt 18 - NRK Radio](#)
- Kjønnssbalanse på stortinget. [Radio/Podcast]. Dagsnytt 18. Mari Teigen, 10. september 2025 [10. september 2025 - Dagsnytt 18 - NRK Radio](#)
- Valget 2025: Det mest kjønnsdelte valget noensinne? [Podkast]. Kjønnsavdelingen. Mari Teigen, 11. september 2025. [Valget 2025: Det mest kjønnsdelte valget noensinne?](#)



Foto: Eric Nopanen / Unsplash

Arrangementer

Demokratisk representasjon og likestilling i frivillige organisasjoner. Faglig foredrag, Frivilligheten i en utfordrende tid, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Karl Henrik Sivesind og Mads Thau, 9. januar 2025.

Likestillingsredegjørelser i statlig sektor – hva sier forskningen? Faglig foredrag, Fra plikt til praksis: Seminar om likestillingsredegjørelse i statlig sektor, Kultur- og likestillingsdepartementet og Bufdir. Runa B. Myklebust, 7. februar 2025.

Tid for en ny Maktutredning. Paneldeltaker. Institutt for samfunnsforskning 75-årsjubileum. Mari Teigen, 12. februar 2025.

Norway's experience with gender quotas on boards. Digital presentation for administrative staff at the World Bank. Faglig foredrag, The World Bank. Mari Teigen og Sigtona Halrynjo, 13. februar 2025.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Faglig foredrag, Bufdirs likestillingskonferanse. Maria Forthun Hoen og Liza Reisel, 4. mars 2025.

Opportunities and challenges when it comes to measuring work of equal value. Faglig foredrag, Nordic network of equal pay. Maria Forthun Hoen og Liza Reisel, 5. mars 2025.

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister og advokater. Tid, tilgjengelighet – og (u)erstattelighet i klientdrevne yrker. Faglig foredrag, CMS KLUGE. Sigtona Halrynjo, 7. mars 2025.

Kvinner i finans – klare for toppjobbene? Kjønnsbalanse i finansbransjen og rekruttering av kvinner til lederstillinger. Paneldeltaker, Frokostseminar av Finansforbundet / Finans Norge. Sigtona Halrynjo, 7. mars 2025.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Faglig foredrag, Unios likestillingspolitiske frokostseminar. Maria Forthun Hoen og Liza Reisel, 7. mars 2025.

Sex differences in maturation, impulse control and academic achievement in US. Faglig foredrag, Education, Markets and Families: The Dynamic of Social Stratification and Inequalities. Liza Reisel og Atika Khuranan, 25. mars 2025.

Gendered Dropout in Higher Education. Peer effects of gender typing? Faglig foredrag, Education, markets and families: the dynamics of social stratification and inequalities, Research comeety 28 on Social Stratification. Thea Bertnes Strømme, Karl Ingar Kittelsen Røberg og Sara Seehuus, 25. mars 2025.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Faglig foredrag, Finansavdelingen, Finansdepartementet. Maria Forthun Hoen og Liza Reisel, 1. april 2025.

Likestillingsutvikling og utfordringer i arbeidslivet. Faglig foredrag, Fafo. Mari Teigen, 7. april 2025.

Attitudes towards gender equality among men and women in Norway. Selected results from CORE SURVEY. Faglig foredrag, Workshop, Meaning, power and masculinity: Religion and gender in a sociological perspective. Sosiologisk vårseminar. MF Vitenskapelig høyskole. Ragni Hege Kitterød, 5. mai 2025.

Endringer i oppfatninger om kjønnsstypiske yrker. Faglig foredrag, Rekruttering av gutter til helsefagene, OsloMet. Runa B. Myklebust, 6. mai 2025.

Monospony, labour demand and the gender wage gap. Faglig foredrag, Colloquium on Personnel Economics (COPE). Erling Barth og Harald Dale-Olsen, 8. mai 2025.

Having It All? Broadband Technology and The Growing Divide Between High and Low Skilled Women. Faglig foredrag, Workshop Helsingør. Ester Bøckmann og Marte Strøm, 15. mai 2025.

Likestilling hjemme og på jobb før og etter koronapandemien. Hovedfunn i ISF-rapport 2023:8. Faglig foredrag, Workshop om sluttrapport Langpand. NOVA. Ragni Hege Kitterød, 10. juni 2025.

Monospony, labour demand fluctuations and the gender wage gap. Faglig foredrag, ESPE 2025. European Society of Population Economists. Erling Barth og Harald Dale-Olsen, 12. juni 2025.

Temporary work and fertility: evidence from Norway. Faglig foredrag, ESPE 2025. Sara Cools, Hans Henrik Sievertsen, & Marte Strøm, 12. juni 2025.

Parental leave in Portfolio Careers versus Organizational Careers: Exploring the Individual (and Gendered) Risk of Sustainability. Faglig foredrag, International Network on Leave Policies & Research Annual Seminar, Challenges of Leave Policies and Social Sustainability, International Network on Leave Policies & Research. Sigtona Halrynjo, 12. juni 2025.

Parental leave in Portfolio Careers versus Organizational Careers: Exploring the Individual (and Gendered) Risks of Substitutability. Faglig foredrag, International Network on Leave Policies & Research Annual Seminar: Challenges of leave policies and social sustainability. Sigtona Halrynjo, 12.–13. juni 2025.

Childcare facilities and female employment in Norway. Faglig foredrag, Delegasjon fra likestillingsministeret i Zanzibar, Bufdir. Ragni Hege Kitterød, 18. juni 2025.

Likestilling og sykefravær i verdensklasse, er norsk arbeidsliv familievennlig? Paneldeltaker, Arendalsuka, Finansforbundet, CARE og foreningen 1001 dager. Sigtona Halrynjo, 11. august, 2025.

The role of job-to-job changes for the child penalty in career progression. Faglig foredrag. Workshop on Wages, Employment, and Inequality Workshop, FiT. Erling Barth, Maria Forthun Hoen, Sari Pekkala Kerr, William Kerr, 21. august 2025.

Temporary work and fertility: evidence from Norway. Faglig foredrag, EEA conference. Sara Cools, Hans Henrik Sievertsen, & Marte Strøm, 26. august 2025.

Gender equality in the Nordics. Forelesning, Sosiologi ved Universitet i Oslo. Mari Teigen, 24. september 2025.

Evening the gender balance at the top floors – what works. Faglig foredrag, Institute of Directors. Sigtona Halrynjo, 25. september 2025.

Cross Border Dialogue at the Norwegian Ambassador's Residence. Paneldeltaker, Norske Ambassaden i London, FutureBoards Cross Border Dialogue, Sigtona Halrynjo, 25. september 2025.

Kjønn, forskning og politikk. Faglig foredrag, Hvor fri er forskningen? Litteraturhuset. Cathrine Holst, 4. oktober 2025.

Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. Forelesning, MF vitenskapelig høyskole. Ragni Hege Kitterød, 6. oktober 2025.

CORE – Centre for research on gender equality, introduction. Seminar on DEI at Centre Universitaire de Norvège à Paris, 54 Boulevard Raspail. Mari Teigen, 7.–8. oktober 2025.

Introduction on Business diversity in Norway. Seminar on DEI at Centre Universitaire de Norvège à Paris, 54 Boulevard Raspail. Sigtona Halrynjo, 7.–8. oktober 2025.

Gender in expertise: lessons from a gender equality forerunner. Faglig foredrag, A matter of justice, University of Copenhagen. Cathrine Holst, 24. oktober 2025.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Faglig foredrag, Digital fagsamling om likelønn, Likestilt arbeidsliv, Agder Fylkeskommune. Maria Forthun Hoen og Liza Reisel, 29. oktober 2025.

Likestillingsutvikling og likestillingsutfordringer i Norge. Presentasjon, delegasjon av indiske parlamentarikere, arrangert ved den norske ambassaden i India. Mari Teigen og Ragni Hege Kitterød, 3. november 2025.

Menns inngang til lærerutdanning. Faglig foredrag. Nasjonalt prosjekt for lærerrekruttering - seminar, Høgskolen på Vestlandet. Runa B. Myklebust, 6. november 2025.

Kvinnerettens 50 årsjubileum. Paneldeltaker, Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo. Mari Teigen, 6. november 2025.

The role of job-to-job changes for the child penalty in career progression. Faglig foredrag. Linked Employer Employee Data Conference, IAB. Erling Barth, Maria Forthun Hoen, Sari Pekkala Kerr, William Kerr, 11. november 2025.

Monospony, labour demand and the gender wage gap. Faglig foredrag. Institutions and Frictions in the Labor Market – konferanse. Erling Barth og Harald Dale-Olsen, 13. november 2025.

Fedre og foreldrepermisjon – vil menn i Norge ha likestilling og fedrekvote? Faglig foredrag, Reforms Mannsdagskonferanse. Sigtona Halrynjo, 19. november 2025.

The role of job-to-job changes for the child penalty in career progression. Faglig foredrag, IAB/SSB/NHH Workshop. Erling Barth, Maria Forthun Hoen, Sari Pekkala Kerr, William Kerr, 18.–19. november 2025.

Changing Gender (In)Equality in Finance: Challenges and Possibilities within the Nordic Work-Family Model. Presentasjon av rapport, ABG Sundal Collier. Sigtona Halrynjo, 16. desember 2025.