



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

COREs ÅRSRAPPORT 2017

CORE – Senter for likestillingsforskning (CORE) er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet og er en del av Institutt for samfunnsforskning (ISF). CORE forsker på likestilling og likestillingsutfordringer i arbeidslivet, og vektlegger spesielt betydningen av samspillet mellom familie- og arbeidsliv.

CORE ble etablert ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) våren 2013. CORE har som målsetting å forske på og bidra til å stimulere til forskning om kjønnslikestilling. CORE finansieres gjennom årlig tilskudd over statsbudsjettet av Barne- og likestillingsdepartementet. CORE ledes av Mari Teigen, som er senterleder og forsker 1 ved Institutt for samfunnsforskning, og består av forskere fra Institutt for samfunnsforskning og prosjektrådgiver Christina Stoltenberg. CORE har også tilknytning til forskere ved Universitetet i Oslo. [Se alle tilknyttede personer her.](#)

CORE driftes gjennom grunnfinansieringen fra Barne- og likestillingsdepartementet (BLD). I tillegg rommer senteret andre prosjekter ved ISF som hører inn under den overordnede tematikken til CORE. Forskning av relevans finansiert av andre kilder, som Norges Forskningsråd, NordForsk og andre oppdragsgiver, f.eks. departementer og direktorater.

Selv om det er høy oppslutning om verdien av kjønnslikestilling i Norge utgjør likestillingspolitiske spørsmål et viktig spenningsfelt i den offentlige debatten, og det viser seg ofte å være stor 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 2017

Forskning om kjønnslikestilling i arbeidslivet treffer et bredt sett av problemstillinger. I 2017 har temaområdene karriere og toppledelse, kjønnsbaserte lønnsforskjeller, kjønnsdelte utdanningsvalg og arbeidsmarkedets kjønnsdelte strukturer, samt familie og likestillingspolitikk stått sentralt. Vi har også gjennomført et forskningsprosjekt om endringer i et kjønn- og etnisitetsperspektiv på «bunn» av arbeidsmarkedet, som baserer seg på både kvalitative og kvantitative analyser. Vi presenterer videre noen høydepunkter fra COREs forskning i 2017:

Nordisk likestilling – finnes det en nordisk likestillingsmodell?

De fem nordiske landene Danmark, Sverige, Norge, Finland og Island skårer gjennomgående høyt på ulike rangeringer av hvilke land som har kommet lengst i å utjevne forskjeller mellom kvinner og menn, og de har viktige fellestrekk som skiller Norden fra resten av Europa. Men finnes det en nordisk likestillingsmodell?

I kapittelet *The Nordic Gender Equality Model* undersøker Mari Teigen og Hege Skjeie sentrale sider ved det som utgjør den nordiske likestillingsmodellen og undersøker hvilke likheter og forskjeller det er mellom de nordiske landene. Våre analyser viser at det er en rekke fellestrekk i likestillingssituasjon, men også sentrale forskjeller – særlig når det gjelder valg av politikk for å fremme likestilling.

Kapittelet er en del av boken [The Nordic Models in Political Science \(2017\)](#), redigert av Oddbjørn Knutsen.

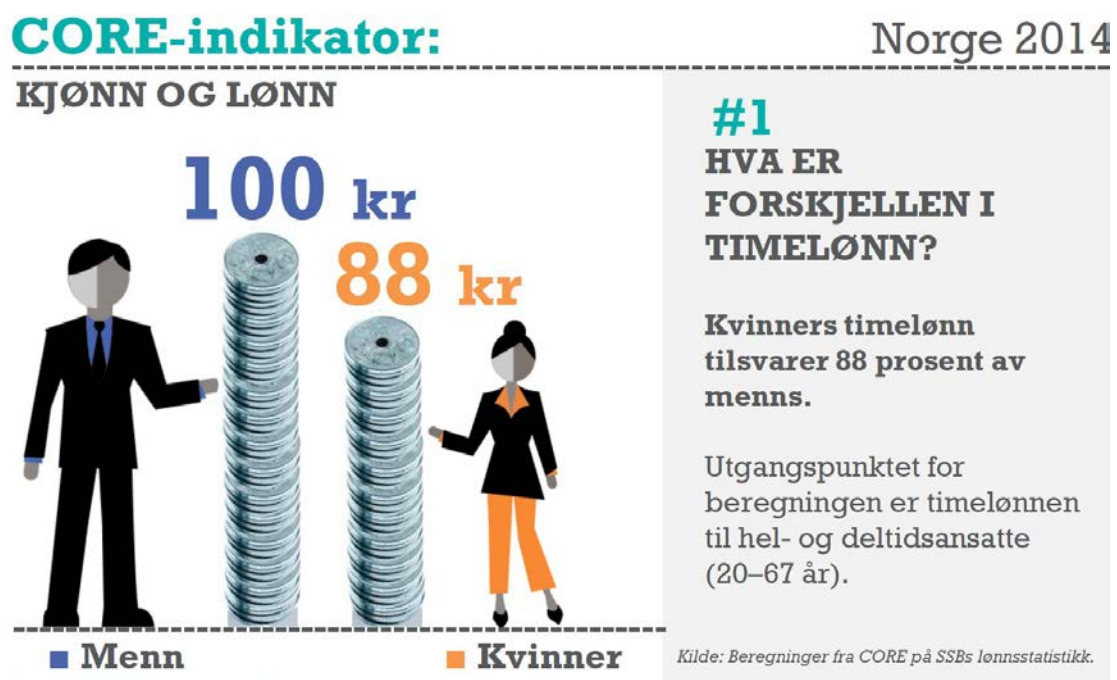
Likestilling på tvers av de nordiske landene er noe vi ofte får spørsmål om og som vi vet er av interesse for flere. Som en del av COREs ønske om god forskningsformidling og tilgjengeliggjøring av våre forskningsresultater har vi derfor laget en kortversjon med de viktigste funnene i kapittelet: [The Nordic Gender Equality Model: Comparing Scores](#).

Les også:

- [Nyhetssak om nordisk likestillingsmodell](#), nyhetssak CORE

CORE-indikator Kjønn og lønn

I 2017 har vi utviklet [CORE-indikatoren Kjønn og lønn](#). Der presenteres forskningsfunn om utviklingen i kjønnsforskjeller i lønn og hva som kan forklare utviklingen og de vedvarende forskjellene. Våre analyser viser at kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet er viktig for å forklare de vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet. Videre viser våre analyser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst på toppen, noe som igjen henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, der kvinner oftere har lederstillinger innenfor offentlig sektor hvor lønnsnivået er betydelig lavere i toppstillinger enn i privat sektor.



Utklipp fra CORE-indikator Kjønn og lønn.

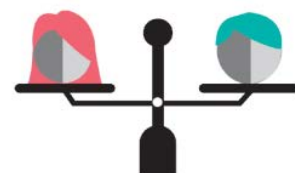
Les også:

- [CORE-indikator Kjønn og lønn.](#)
- [Kronikk av forsker Kjersti Misje Østbakken i Aftenposten om CORE-indikatoren.](#)

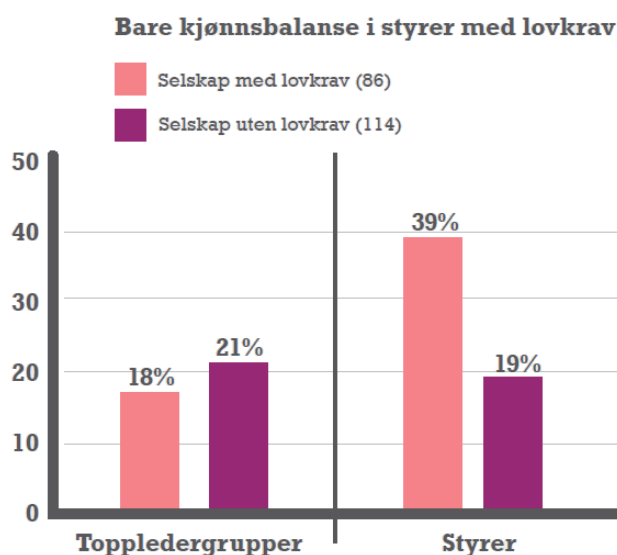
CORE Topplederbarometer: status i de 200 største selskapene

CORE lanserte for første gang i 2016 [CORE – Topplederbarometer](#). Her kartlegges kjønnsbalansen i styrer og toppledergrupper i de 100 største norske virksomhetene etter omsetning (DN 500 lista). I 2017 kom en videreutvikling som viste situasjonen i de 200 største virksomhetene, samt en sammenligning basert på tilsvarende tall for de 200 største virksomhetene i USA.

CORE
TOPPLEDER-
BAROMETER



Våre tall for de norske virksomhetene viser at kvinner gjennomgående er svakt representert i toppledelsen, men at de er sterkere representert i styrene enn i toppledergruppene. Større grad av kjønnsbalanse i styrene skyldes først og fremst lovgivningen som regulerer kjønnsbalanse i styrene for allmennaksjeselskapene, de offentlig eide selskapene og samvirkeselskapene. Men kvinner er svakt representert i toppledergruppene uavhengig av om det er kjønnsbalanse i styrene eller ikke. Det er gjennomgående en svakere representasjon av kvinner i linje enn i stabsposisjoner i de største virksomhetene. En forskjell som kan være viktig for å forstå hvorfor få kvinner rekrutteres til toppstilling som CEO, som oftest rekrutteres fra erfaring fra linjeledelse.



Funn fra CORE Topplederbarometer 200.

Sammenligningen av de 200 største virksomhetene i USA og Norge viser klare fellestrekk. Svært få kvinner innehar øverste topplederstilling – CEO (7,5 % i Norge og

6,5 % i USA); i de norske selskapene som ikke omfattes av regulering av kjønnsbalanse i styrene er kvinneandelen i styrene den samme som i USA (19 %); ingen av styrelederne i de amerikanske selskapene er kvinner, mens det gjelder 11,5 prosent av de norske selskapene.

Les også:

- [COREs nyhetssak om lansering og resultater](#)

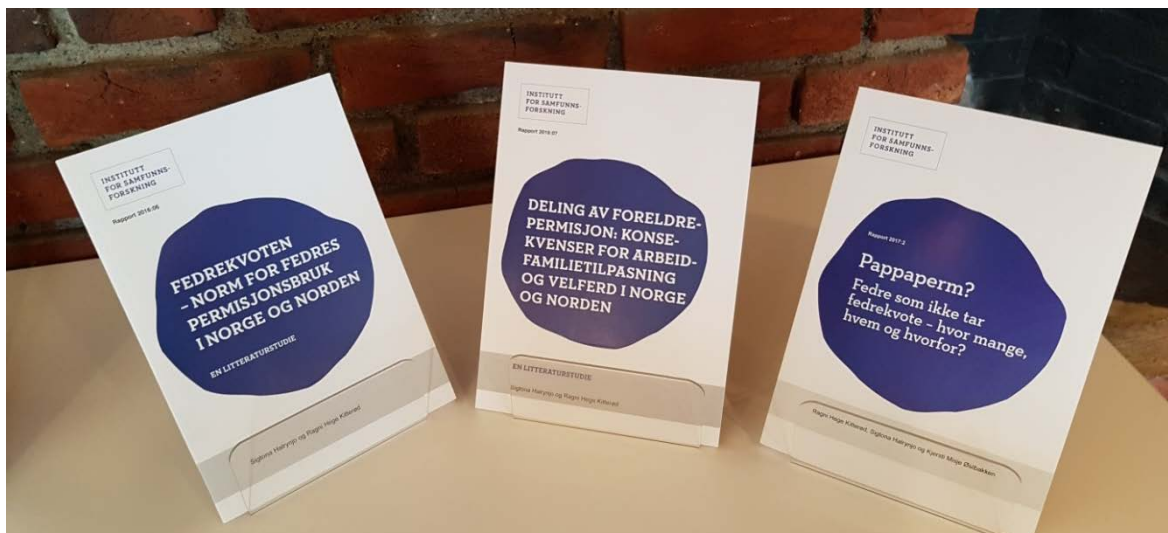
Fedrekvote-rapport: Hvem, hva og hvorfor ikke?

Hovedlinjen i norsk familiepolitikk er ordninger som fremmer kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet og bidrar til en likere fordeling av omsorg og ansvar for barn mellom kvinner og menn. CORE forsker på betydningen av familiepolitikk og familiepolitiske ordninger i et likestillingsperspektiv. Vi undersøker blant annet virkninger av foreldrepermisjonen, «pappa-kvoten», barnehager og kontantstøtte.

I 2017 leverte vi en rapport på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet om [fedre som ikke tar ut fedrekvoten i foreldrepermisjonen](#). Studien består av tre deler: 1) En oversikt over tidligere relevant forskning i Norge. 2) En registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende (hele) fedrekvoten og 3) En kvalitativ studie av hvorfor fedre ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon.

Noen fedre mangler rettigheter til å ta fedrekvote, mens andre ikke tar kvote selv om de har rett til det. Det er den siste gruppen som studeres i denne rapporten. Ifølge vår registerbaserte studie var det omtrent 13 prosent av gifte/samboende fedre som fikk barn i 2011, som ikke hadde rett til å ta fedrekvote. Blant dem som hadde rett til kvote, var det omtrent 10 prosent som ikke tok foreldrepenger, og 14 prosent som tok mindre enn full kvote. Fedre som ikke tar (full) kvote, er overrepresentert blant dem med kort utdanning, lav eller veldig høy inntekt, og blant fedre som er født utenfor Norge. Manglende eller begrenset bruk av fedrekvote varierer også mellom fedre som er ansatt i ulike bransjer. Den kvalitative studien avdekket to hovedtyper av begrunnelser for at fedre ikke tar (full) fedrekvote. Den ene handler om opplevd risiko når det gjelder tilknytning til jobb, inntekt og karriere, og den andre handler om problemer knyttet til NAV, som manglende informasjon og kompliserte søknadsskjemaer. Det er ingen tegn til

at begrenset permisjonsbruk handler om negative holdninger til fedrekvote eller tradisjonelle holdninger til farsrollen verken blant fedre med høyere utdanning eller blant fedre uten høyere utdanning. Fedre som selv har utnyttet fleksibiliteten i permisjonsordningen og begrenset fedrekvoten, argumenter for lengre fedrekvote, mindre fleksibilitet og større krav til fars omsorgsansvar.



Tre ISF-rapporter om foreldrepermisjon, skrevet av CORE-forskere fra 2016 og 2017.

Les også:

- [Hvem benytter seg av fedrekvoten?](#) Nyhetssak på CORE.
- [Disse dropper pappaperm, nyhetssak, NRK](#)
- [CORE-status: Foreldrepermisjon og fedrekvote \(lansert 2018\)](#)

Arbeid- og familiebalanse

Våren 2017 kom boka [*Work Family Dynamics. Competing logics of regulations, economy and morals*](#) ut på Routledge. Boka er redigert av CORE-forsker Sigtona Halrynjo i samarbeid med Berit Brandt og Eline Kvande, som begge er proffesorer ved NTNU.

Boka reiser viktige spørsmål om hvilken rolle familiepolitikk, arbeidslivets organisering og familielivets krav og forventninger spiller for hvordan foreldre kombinerer arbeid- og familieliv. Boka gir viktig innsikt om hvordan vi kan forstå kjønnsforskjeller på arbeidsmarkedet og variasjon mellom land, ved å studere nærmere hvordan institusjonelle rammebetingelser sporer an til ulike logikker.

Kapitlene i boka viser for eksempel at det er vanskelig å lykkes med en likestilt arbeid- og familiebalanse i USA, fordi arbeidslivets markedslogikk og familielivets idealer står i et skarpt spenningsforhold, som forsterkes av mangelen på en familiepolitikk som regulerer og støtter foreldres kombinasjon av arbeid og familie. I Norge er familiepolitikken langt mer utviklet og tilrettelagt for å kombinere familie- og arbeidsliv, men er likevel ikke tilstrekkelig for å sikre likestilte karrierebetingelser. En grunn til dette er at familiepolitikk og likestillingspolitikk ikke alltid virker etter intensjonen. Blant annet fordi en familievennlig politikk ofte trekker i en annen retning enn arbeidslivets belønningslogikk, hvor konkurranse virker til fordel for de arbeidstakerne som til en hver tid er tilgjengelige. Dermed kan bruk av familievennlige ordninger bli risikofylt. I tillegg møter også offentlig politikk på ulike moralske normer for godt foreldreskap og idealer for familieliv. Familiepolitikk kan også endre både normer og praksis, men ikke uten å forholde seg til arbeidslivets belønningslogikker.

Les også:

- [Nyhetssak om boken og intervju med Halrynjo.](#)

Kjønnsforskjeller i ledelse – kohort eller livsløp?

Et helt sentralt spørsmål i debatten om mangelen på kjønnsbalanse i topplederstillinger er om kjønnsforskjeller i lederposisjoner vil reduseres over tid. Vil det bli mer kjønnsbalanse som følge av at yngre generasjoner vokser opp i et mer likestilt samfunn, hvor de bedre muligheter for å kombinere arbeid og familie og et høyere utdanningsnivå blant kvinner enn menn? I den nylig publiserte artikkelen ["Kjønnsforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløp"](#) i Søkelys på arbeidslivet undersøker CORE-forskerne Pål Schøne, Ines Hardoy og Kjersti Misje Østbakken om underrepresentasjon av kvinner i ledelse kan forklares av forskjeller mellom generasjoner eller om det er kvinners valg og muligheter som bremser.

Mye tyder på at kjønnskjevhetene ikke vil gå over av seg selv. Vår undersøkelse viser at selv om nye generasjoner kommer til, er det foreløpig få tegn til endring. Analysene viser at selv om kjønnsforskjellene er mindre mellom kvinner og menn i yngre generasjoner, er det likevel slik at menns sannsynlighet for å bli leder er høyere. Den viktigste

forklaringen på kjønnsgapet i ledelse er at sannsynligheten for å være leder øker mer med alder for menn enn for kvinner.

Les også:

- Fortsetter kjønnsforskjellene blant ledere i framtiden? Nyhetssak på CORE.
- [Streaming fra lansering.](#)

Lønns- og karriereutvikling blant forskere

I ISF-rapporten [Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004 – 2014](#) har forskerne Øyvind Skorge og Janis Umblijs analysert lønnsutviklingen for forskere i perioden 2004 – 2014. Et av funnene i rapporten er vedvarende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sektoren – høyt utdannende i privat sektor har størst gjennomsnittlig lønnsgap, mens kjønnsforskjellene er lavere for høyt utdannende i offentlig sektor.

Les også:

- [Økende lønnsforskjell mellom forskere i privat og offentlig sektor](#), nyhetssak ISF

Betydningen av å få barn for karriereutvikling

Mannsdominans i lederstillinger er et relativt stabilt trekk ved det norske samfunnet, særlig er det en betydelig overvekt av menn i topplederstillinger i privat næringsliv. Det finnes flere mulige forklaringer på hvorfor mønsteret endres sakte, til tross for at andelen kvinner med relevant utdanningsbakgrunn har økt sterkt gjennom de siste tiårene. En forklaring går på at det er utfordrende å kombinere lederstillinger i privat næringsliv med ansvar for barn og familie. CORE-forskerne Ines Hardoy, Pål Schøne og Kjersti Misje Østbakken har analysert [hva det å få barn betyr for menns og kvinners karriereutvikling](#). De finner at karriereutviklingen påvirkes ulikt for menn og kvinner etter at de får barn, hvor menns sannsynlighet for å bli leder er langt større enn for kvinner. I par hvor far har høyere utdanning, men ikke mor, er forskjellene i karriereutvikling størst. I par som praktiserer likedelt foreldreskap og hvor mor er tilbake i arbeidslivet på fulltid etter foreldrepermisjonen, er kjønnsforskjellene i karriere minst.

Les også:

- [Far blir leder, mor blir mor, nyhetssak om forskningen hos Kilden kjønnsforskning.no](#)

Kjønnsdelte utdanningsvalg

Det norske arbeidsmarkedet er vedvarende kjønnsdelte, særlig er forskjellene store mellom privat og offentlig sektor, men det er også store forskjeller mellom menn og kvinner i fordelingen på ulike yrker. En forklaring på kjønnssegregeringen på yrke er kjønnsforskjeller i utdanningsvalg. I denne artikkelen analyserer Sara Seehus og Liza Reisel [hva sosial bakgrunn betyr for kjønnsdelte utdanningsvalg](#), ved å skille mellom mannsdominerte utdanninger (65 % og mer) kvinnedominerte utdanninger (65 % og mer) og kjønnsbalanserte utdanninger. De finner at sosial bakgrunn betyr mye for både gutter og jenters utdanningsvalg, men at jenter som kommer fra familier med høy sosial bakgrunn oftere velger mannsdominerte og kjønnsbalanserte utdanninger. At jenters utdanningsvalg endres mer enn gutters henger sammen med at det ofte lønner seg mer for kvinner enn for menn å velge utradisjonelt i form av lønn og karrieremuligheter.

Les også:

- [Hvem velger kjønnsstradisjonelle utdanningsløp?](#) Nyhetssak om studien hos CORE.
- [Kjønnsforskjeller fortsetter i det nye arbeidslivet](#), Nyhetssak med intervju av Liza Reisel

Gender Equality pays off

Vi har publisert et hovedfunnsnotat på engelsk basert på tidligere analyser av [hva økningen i kvinners yrkesaktivitet betyr for bruttonasjonalproduktet \(BNP\)](#). Det har vært stor interesse fra utlandet for disse analysene og derfor viktig å få dem ut på engelsk i en lett tilgjengelig form. Kort fortalt viser analysene at kvinners yrkesaktivitet har bidratt i betydelig grad til Norges økonomiske vekst. Analysene viser også at menneskelige ressurser utgjør tre fjerdedeler av BNP, mens inntekter basert på utvinning av naturressurser utgjør en fjerdedel.

Les også:

- [Gender equality pays off, nyhetssak om CORE-indikatoren](#)

- [CORE-indicator: Economic benefits of women](#)

Kjønnsdelt arbeidsmarked

Om vi definerer hhv. kvinne- og mannsdominerte yrker som yrker hvor det er mer enn 60 prosent av det ene kjønn, så viser analysene av kjønnsfordelingene på hele arbeidsmarkedet at hele [85 prosent av arbeidsstyrken jobber i et kjønnsdelt yrke](#). Vi kan likevel identifisere særlig tre endringstendenser. For det første velger kvinner mindre tradisjonelt enn menn, dette henger sammen med kjennetegn ved den generelle likestillingsutviklingen og ved arbeidsmarkedets insentivstruktur. For det andre velger yngre arbeidstakere mindre tradisjonelt enn eldre. For det tredje er det en økende tendens til at menn med innvandrerbakgrunn går inn i kvinnedominerte yrker.

En hovedforklaring på de tendensene vi har sett til redusert kjønnsdeling på det norske arbeidsmarkedet har vært knyttet til at kvinner i økende grad velger kjønnsbalanserte og mannsdominerte utdanninger og yrker, som oftest befinner seg i høystatussegmenter. Nyere analyser viser imidlertid at det også er tegn til endring i de kjønnsdelte mønstrene i noen lavstatusyrker, hvor kvinner tradisjonelt har dominert. Disse endringene finner vi primært i rengjøring og kantine ved at menn med etnisk minoritetsbakgrunn i økende grad befinner seg i disse yrkene.

Tendensen til at yngre velger mindre tradisjonelt enn eldre endres imidlertid noe over tid. Mindre kjønnstradisjonelle valg i 20 årene, dempes noe i 30 årene, hvor kjønnsdelingen igjen øker. Dette henger antagelig i sammen med familieetablering, som i noen grad «sluser» kvinner og menn inn i ulike karriereløp.

Denne forskning var også noe av utgangspunkt for arrangementet "[Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#)".

Les også:

- [Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet](#), ISF-rapporten
- [Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked](#), nyhetssak om ISF-rapporten
- [Innvandrere gjør at det blir mindre kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet](#), nyhetssak om ISF-rapporten
- [Mer kjønnsdelte jo eldre vi blir](#), nyhetssak om ISF-rapporten

Toppstillinger i næringslivet og akademia

Vi har analysert [variasjon mellom sektorer på arbeidsmarkedet når det gjelder kjønns sammensetningen i lederstillinger](#). Sektorene vi har undersøkt er næringslivet, akademia, offentlig forvaltning og organisasjonslivet. Her har vi både sett på toppstillinger og på stillingsnivået som de på toppen gjerne rekrutteres i fra. Vi finner at næringslivet er mest mannsdominert både på toppen og på rekrutteringsnivået under. Mens i toppstillinger i akademia er mannsdominansen omtrent like sterk som i næringslivet, men her er rekrutteringsbasen langt jevnere på nivået under. Analysene tyder med andre ord på at næringslivet i særlig grad har problemer med å tiltrekke seg kvinner med relevant bakgrunn, mens akademia i større grad har problemer med å få fram kvinner til toppstillinger. Det kan imidlertid bemerkes at det er stor variasjon innen næringslivet mellom bransjer, hvor flere viktige bransjer har en langt høyere kvinneandel på nivået under toppstillingene. Vi har i tillegg undersøkt omfang av tiltak for å fremme kjønnsbalanse i ledelse og finner at i akademia og næringslivet, hvor mannsdominansen er størst, er det mer utbredt med tiltak i akademia enn i næringslivet. Det er imidlertid stor variasjon innad i næringslivet, hvor enkelte virksomheter peker seg ut med et aktivt og systematisk arbeid for å fremme likestilling og kjønnsbalanse i lederstillinger.

Les også:

- [Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv](#), ISF-rapporten
- [Få toppledere i næringslivet og akademia er kvinner](#), nyhetssak om ISF-rapporten
- [CORE-status: Kjønnsbalanse i toppen?](#)

COREs aktiviteter 2017

CORE prioriterer forskningsformidling høyt, gjennom våre publikasjoner, deltagelse i media og ikke minst som foredragsholdere ved ulike konferanser og seminarer. I tillegg arrangerer vi jevnlig seminarer og debattmøter ved ISF for et eksternt publikum, for slik å skape en arena for forskningsformidling og debatt om sentrale likestillings spørsmål.

Nordisk likestillingskonferanse – CORE-forskere tungt representert

I februar deltok flere CORE forskere på den nordiske konferansen om framtidens arbeidsliv, som ble arrangert i forbindelse med at Norge har overtatt formannskapet i Nordisk Ministerråd. Likestilling inngår her som et satsningsområde. Her ble blant annet de siste funnene fra CORE – Topplederbarometer 200 lansert, ved Sigtona Halrynjo. Mari Teigen presenterte forskning om likestilling i arbeidslivet i et nordisk perspektiv, samt i lys av framtidsutfordringer for likestillingen. Liza Reisel ledet en sesjon om hvordan bryte kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet og Jan-Paul Brekke ledet tilsvarende sesjon om å styrke innvandrerkvinnens yrkesdeltakelse i arbeidslivet.



CORE stiller sterkt. F.h. Liza Reisel, Mari Teigen og Jan-Paul Brekke.

CORE Topplederbarometer

Andre runde av CORE Topplederbarometer, som ble presentert på den nordiske likestillingskonferansen, viser funn om kjønnsbalanse i de 200 største norske virksomhetene etter omsetning. Mannsdominansen i de øverste ledersjiktene er sterk og

følger i hovedsak det samme mønsteret for de 200 største som for de 100 største. I forbindelse med kartleggingen av de 200 største norske virksomhetene har vi også kartlagt den tilsvarende situasjonen i de 200 største virksomhetene i USA. Tallene er påfallende like. På de områdene hvor Norge skiller seg positivt ut, gjelder særlig styrerepresentasjon, hvor kjønnsbalansen reguleres gjennom selskapslovgivningen for allmennaksjeselskap, offentlige eide selskap og samvirkeselskapene.



Sigtona Halrynjo presenterer CORE Topplederbarometer 200.

CORE på FN

I forbindelse med FNs 61. kvinnekonvensjonskonferanse 2017, ble CORE ved Mari Teigen invitert med BLD til å holde en innledning på de nordiske likestillingsministerens side-event om nordisk likestillingsutvikling og nordiske erfaringer med likestillingspolitikk. De nordiske likestillingsministre debatterte etter de faglige innledningene nordisk likestillingspolitikk og hva som er de store likestillingspolitiske utfordringene og hva slags politikk som er nødvendig for å løse disse.

Teigen deltok i tillegg på en paneldebatt som ble organisert av den amerikanske tenketanken New America som ledes av professor Anne Marie Slaughter ved Princeton University.



Mari Teigen m.fl i paneldebatt under FNs 61. kvinnekommisjon. Foto: Twitter.

Les også:

- [CORE på FNs kvinnekommisjon](#), nyhetssak på CORE
- [Streaming av "Career Comeback"](#), arrangementet i regi av New America og Nordisk Ministerråd.

Hege Skjeie mottar europeisk pris

Hvert andre år deler statsviterforeningen ECPRs Standing Group on Gender and Politics (ECPG) ut den prestisjefylte prisen "The ECPG Gender and Politics Career Achievement Award". Prisen deles ut som en honnør til kandidater som gjennom karriereløpet har utmerket seg gjennom fremragende forskning og andre bidrag som har hatt stor betydning for fagmiljøet innen kjønn og politikk i Europa. Professor i statsvitenskap Hege Skjeie mottok i år prisen. Skjeie har arbeidet ved Institutt for samfunnsforskning store deler av sin karriere og har vært en pionér som har formet og etablert norsk likestillingsforskning ved Instituttet. I 1992 tok Skjeie doktorgrad om den politiske betydningen av kjønn ved Universitetet i Oslo og i 2000 ble hun første kvinnelige professor i statsvitenskap i Norge.

Skjeie har også vært sentral i arbeidet med etableringen av CORE – Senter for likestillingsforskning.

Les også:

- [Hege Skjeie mottar europeisk pris](#), nyhetssak fra CORE

Er Norge klar for likestilt foreldreskap?

Det at mødre ofte tar betydelig lengre foreldrepermisjon enn fedre kan bidra til å sementere kjønnsforskjeller i familien, samt være viktig for å forstå og forklare kjønnsforskjeller på arbeidsmarkedet. Dette er en viktig bakgrunn for av Barnefamilieutvalget (NOU 2017:6) ledet av professor Anne Lise Ellingsæter, foreslår en individualisering og større grad av likedeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far. Med dette som bakteppe arrangerte CORE i april en debatt. Anne Lise Ellingsæter holdt en innledning om de faglige og politiske vurderingene som lå til grunn for utvalgets forslag, mens CORE forsker Sigtona Halrynjo innledet om erfaringer med fedrekvoten med utgangspunkt i nylig gjennomført forskning. Deretter ble spørsmålene reist til debatt med et panel bestående av Anne Lise Ellingsæter, Runa Opdal Kerr fra Finans Norge, Ole Bredesen Nordfjell fra Reform og Turid Lilleheie fra Norsk Kvinnesaksforening.



Professor og utvalgsleder Anne Lise Ellingsæter



Panelsamtale med sentrale aktører på feltet

Les også:

- [Er Norge klar for likestilt foreldreskap?](#), nyhetssak fra CORE med oversikt over relevant forskning til arrangementet.
- [Streaming fra arrangementet.](#)
-

Lansering av Søkelys på arbeidslivet

Ved lanseringen av [siste nummer av Søkelys på arbeidslivet](#), et tidsskrift ved Instituttet, presenterte



Pål Schøne presenterer resultater om kjønnsforskjeller i ledelse

forsker Pål Schøne resultater fra artikkelen [Kjønnforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløp?](#)

Les også:

- [Video av presentasjonen er tilgjengelig nederst i nyhetssak.](#)

CORE på Arendalsuka

[CORE deltok i Arendalsuka 2017](#) for å synliggjøre likestillingsforskning og bidra til å formidle kunnskap om forskning relatert til ulike likestillingsutfordringer.

Arrangementer vi deltok på under Arendalsuka:

Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres?

Spørsmål CORE er interessert i er blant også hvilke likestillingsutfordringer som vil prege fremtidens arbeidsliv. I den forbindelse arrangerte vi, i samarbeid med Kilden kjønnsforskning.no, arrangementet "[Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres?](#)" mandag 14. august. Forskerne Liza Reisel (ISF), Nils Martin (Stølen) og Aud Obstfelder (NTNU) innledet arrangementet med faglige innlegg med ulike perspektiver på hvordan digitalisering og teknologi vil ha betydning for et kjønnsdelt arbeidsmarked. Eli Gunhild By fra Norsk Sykepleieforbund, Julie Lødrup fra LO, Kjell Hugvik, arbeids- og tjenstedirektør i NAV og direktør i Teknologirådet, Tore Tennøe deltok i debatten.

Les også:

- [Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres? Arrangementet i podcast.](#)
- [Teknologi lokker ikke flere menn til sykepleien, sak hos Kilden i forbindelse med arrangementet.](#)

Hvor står familie- og likestillingspolitikken etter valget?

Mari Teigen deltok også under "Den store likestillingsdebatten" i regi av LO, hvor spørsmål om veien videre for familie og likestillingspolitikken ble diskutert.

Finanslunsj: Hvorfor har Norge lavere andel kvinnelige ledere enn Polen, Latvia og Frankrike?



Et av høydepunktene under årets Arendalsuka var Dagens Næringsliv sitt arrangement om kvinnelige toppledere, hvor det ble diskutert om velferdsstaten har skylda. Teigen er tydelig: Trekk ved velferdsstaten kan bidra til å forsterke mannsdominansen i toppen av privat sektor, men årsaker og løsningene ligger først og fremst hos næringslivet. [Les mer her.](#)

Les også:

- [Har velferdsstaten skylda?](#) Nyhetssak i forbindelse med arrangementet.
- [Likestillingsparadokset skyldes neppe selve velferdsordningene, kronikk i DN av Sigtona Halrynjo.](#)

Ny CORE-indikator: Kvinners betydning for Norges verdiskapning

Hvilken betydning har kvinners yrkesdeltakelse hatt for verdiskapningen i Norge siden 1970-tallet? Og hva hvis kvinner hadde jobbet like mye som menn i perioden? I forbindelse med Misje Østbakkens deltakelse på Barbershop Conference 12. oktober utarbeidet vi CORE-indikatoren: [Economic benefits of women in the workforce.](#)



Les også:

- [Gender Equality Pays Off](#), nyhetssak om indikatoren
- [Streaming fra konferansen, inkludert Misje Østbakkens innlegg.](#)

Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

[Hvordan påvirker innvandring det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge?](#) Og hvordan endrer arbeidsgivere synet på hvem som er den beste til å utføre jobben når nye grupper kommer til? Dette var noen av spørsmålene vi reiste når CORE inviterte til seminar 27. november.

På seminaret presenterte Kjersti Misje Østbakken ferske resultater fra ISF-rapporten "Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet" og Julia Orupabo og Marjan Nadim presenterte forskning fra studie av renholdsbransjen. COREs forskning viser at [innvandrere bidrar til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarkedet](#).

Kalle Moene, professor ved Økonomisk Institutt, Universitet i Oslo og tilknyttet CORE, Jon Horgen Friberg, forsker ved Fafo og Claus Jervell, fagdirektør, Likestillings- og diskrimineringsombudet ga kommentarer.

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

Les også:

- [Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked, nyhetssak med resultater fra ISF-rapport](#)
- [Mer kjønnsdelt jo eldre vi blir](#), nyhetssak om resultater fra ISF-rapport
- [Innvandrer menn gjør norsk arbeidsliv mindre kjønnsdelt, oppslag Dagsavisen](#)
- [Video: Misje Østbakken om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#)
- [Hva vet vi om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet? Oversikt over COREs forskning.](#)

Kjønnsbalanse i akademia på agendaen

CORE- og NORDICORE-forskere deltok på KIF-komiteens konferanse hvor diskusjon om hvordan forbedre kjønnsbalansen i akademia sto på agendaen.

Teigens innlegg tok for seg hvordan vi kan snakke om [The Gender Equality Paradox in academia](#), mens Arnfinn H. Midtbøen (ISF, CORE, NORDICORE) og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (University of Iceland, NORDICORE) [deltok i andre diskusjoner](#). I etterkant av arrangementet inviterte CORE/NORDICORE også til seminar med Professor Frank Dobbin: [Do Corporate Diversity Programs work?](#)

Likestillingskunnskap som podcast

Nytt for CORE er formidling av forskning i podcast-format. Våre forskere har i 2017 presentert og reflektert over egen forskning i podcasten [Kjønnsavdelingen](#) som er et samarbeid mellom Kilden kjønnsforskning.no og Agenda Magasin.

I en av podcastene om velferdsstatens utfordringer i lys av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, snakker CORE forsker Julia Orupabo om [samspill mellom kompetanse, kjønn og etnisitet i det kvinneorienterte sykepleieryrket](#).

I en annen podcast fra Kjønnsavdelingen snakker CORE forsker Marjan Nadim om [innvandrerkvinnens datter og deres holdninger til arbeidsdeltakelse og barneomsorg](#). De endringene som finner sted mellom innvandrer- og etterkommargenerasjonen kan gi viktig kunnskap om sentrale likestillings- og integreringsspørsmål.

Når kjønnsbalanse i utdanning diskuteres, er Liza Reisel, forsker ved ISF og CORE, på plass i Kjønnsavdelingens studio. I episoden [Likestilling på universitetet: Kjønn, klasse eller karakterer?](#) forteller Reisel om kjønnsdelte utdanningsvalg.

ISF-forsker Johannes Bergh og Cathrine Holst, forsker ved ARENA (UIO) og tilknyttet CORE-forsker diskuterer [valg og politikk: hvordan stemme for likestilling](#) i en annen episode av Kjønnsavdelingen.

Les også:

- [Etterkommerkvinner velger jobb](#), nyhetssak fra CORE
- [Hvorfor er sykepleieryrket et kvinneorientert yrke?](#) Nyhetssak fra CORE
- [Hvorfor velger jenter og gutter forskjellige utdanninger?](#) Nyhetssak fra CORE
- [Hvem velger kjønnstradisjonelle utdanningsløp?](#) Nyhetssak fra CORE, ny forskning fra Reisel og Sara Seehuus.

Nettverksbygning

Nettverksbygning er fortsatt viktig for oss. At CORE regnes som et sterkt kompetansemiljø på likestillingsforskning i arbeidslivet bekreftes gjennom hyppige forespørsler om deltakelse i relevante fora. Det foregår en del relevant forskning om likestillingsspørsmål i Universitets- og høyskolesektoren og i forskningsinstituttsektoren. Vi samarbeider godt med disse miljøene. Både gjennom konkret prosjektsamarbeid og i konferanser, seminarer og andre møteplasser. Vi merker oss også at våre arrangementer er godt besøkt av forskere, i tillegg til ulike «brukere» av forskning.

Vi mottar også i stor grad henvendelser fra inn- og utland om å holde foredrag innenfor våre sentrale emner, samt fra utenlandske delegasjoner på besøk til Norge for å lære om erfaringer med likestillingspolitikk og likestillingssuksess og utfordringer. I år har vi tatt i mot delegasjoner fra de fleste verdenshjørner, som for eksempel Latvia, Sri Lanka, Australia og Korea, samt deltatt i møter med IMF og UN Women. Vi har også deltatt på store konferanser som Barbershop Conference i oktober.

Kommunikasjon og forskningsformidling

Forskningsformidling og kommunikasjonsarbeid er en prioritert arbeidsoppgave for CORE. Gjennom å ha en høy profil og delta aktivt i den offentlige likestillingsdebatten ønsker CORE å bidra til en kunnskapsbasert kommunikasjon om likestillingsspørsmål. Senterets prosjektrådgiver har et særlig ansvar for forskningsformidling og kommunikasjon gjennom senterets egne kanaler som sosiale medier og nettsider. Som en del av Institutt for samfunnsforskning trekker senteret også på ressurser i kommunikasjonsavdelingen ved Instituttet som styrker senterets kommunikasjonsarbeid.

I 2017 har kommunikasjonsarbeidet til CORE sentrert rundt innholdsproduksjon gjennom nyhetssaker, nyhetsbrev, deltakelse på sosiale medier og formidlingsmateriell

Nyhetssaker

Gjennom nyhetssaker på egne nettsider og videre spredning 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 akademien samles i tillegg her: <http://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/>

Nyhetsbrev

COREs nyhetsbrev sendes bredt ut til privat personer og institusjoner som er interessert i likestilling og arbeidsliv, og som ønsker jevnlige oppdateringer fra CORE. Første halvåret i 2017 har vi sendt ut to nyhetsbrev:

- [Sist nytt fra CORE – Senter for likestillingsforskning, mars 2017.](#)
- [Siste nytt fra CORE – Senter for likestillingsforskning, juni 2017.](#)
- [Siste nytt fra CORE – Senter for likestillingsforskning, november 2017](#)
- [Siste nytt fra CORE – Senter for likestillingsforskning, desember 2017](#)

Deltakelse i det offentlige ordskiftet

I tillegg til kommunikasjon og formidling gjennom egne flater, deltar forskere i det offentlige ordskiftet gjennom kronikker, siteringer og kommentarer til medier. Se vedlegg for utvalgte medieklipp og fullstendig liste over medieklipp.

Nye nettsider

God forskningsformidling fordrer godt tilrettelagt nettsider. Det siste halvåret har CORE derfor prioritert arbeid med nødvendig oppdatering og utvikling av [nye nettsider](#).

The image displays the CORE website and two newsletters. The website header reads 'CORE – Senter for likestillingsforskning' and 'Et senter ved Institutt for samfunnsforskning'. The navigation menu includes 'Forsiden', 'Vi forsker på', 'Prosjekter', 'Publikasjoner', 'Aktuelt', 'Personer', 'Om senteret', and 'Søk'. The main content area, titled 'Vi forsker på', features six categories with arrows: 'Likestilling og karriere', 'Kjønnsdelt arbeidsmarked', 'Holdninger, familie og likestillingspolitikk', 'Framtidens arbeidsliv', 'Kjønnsbalanse i akademien (NORDICORE)', and 'Hvordan påvirker kjønnsforskningene blant ledere i framtiden?'. Below this is a large image of people in a modern office setting. To the right of the image is a text box titled 'Fortsetter kjønnsforskningene blant ledere i framtiden?' with the subtext 'Flere kvinner finner ikke veien til toppen til tross for at nye generasjoner av ledere kommer til, viser ny forskning.' Below the website screenshot are two newsletters. The first is titled 'Nyheter' and features a graphic of a laptop with the text 'Senteret har nye nettsider!' and the date '23. juni 2017 10:48'. The second is titled 'Ny publikasjon: Work-Family Dynamics' and features a book cover with the text 'Ny publikasjon: Work-Family Dynamics' and the date '10. mai 2017 10:58'.

Gjennom og blant annet å fremheve våre viktigste forskningsområder vil det være enklere å orientere seg og finne frem til relevant forskning for våre besøkende.

I tillegg til at våre nye nettsider er mer brukervennlige, er de også mobiltilpasset og tilfredsstiller krav til universell utforming.

Les også:

- [Senteret har nye nettsider! Nyhetssak fra CORE.](#)

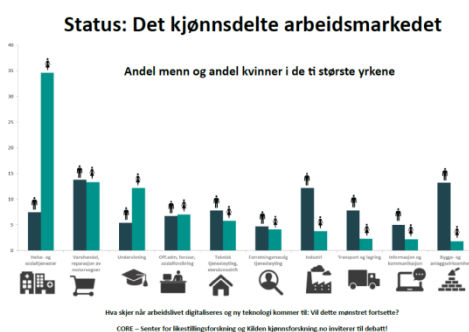
Formidlingsmateriell

CORE ønsker å gjøre forskningen vår tilgjengelig gjennom enklere fremstillinger av likestillingsforskning. I 2017 har vi utarbeidet følgende formidlingsmateriell:

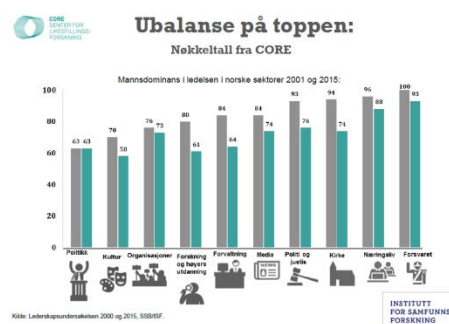
- [CORE Topplederbarometer 200](#)
- [CORE-indikator: Economic benefits of women](#)
- [CORE status: Kjønnsbalanse på toppen?](#)
- [CORE-status: Foreldrepermisjon og fedrekvote \(publisert i begynnelsen av 2018\)](#)

[I tillegg har vi CORE-indikator: Kjønn og lønn.](#)

Utover dette arbeider vi aktivt med bruk av flyers og lignende som deles ut ved arrangementer etc. som tilgjengeliggjør forskningen vår. Eksempler:



Flyers i forbindelse med Arendalsuka 14. – 18. august.



Flyer i forbindelse med arrangementet Er Norge klar for likestilt foreldreskap?

CORE

FORSKNING

KJØNNSDELT

ARBEIDSMARKED

I ENDRING

Basert på Julia Orupkne og Marjan Nedim sin studie.

#1 KJØNNSDELT ARBEIDSMARKED

I ENDRING

På toppen av arbeidsmarkedet: Menn dominerer

I midten av arbeidsmarkedet: Kvinner går inn i mannedommerete yrker

I bunnen av arbeidsmarkedet: Menn og kvinner med innvandrerbakgrunn går inn i tradisjonelle kvinneyrker

#2 RENHOLD: FRA KVINNEYRKE TIL MANNSYRKE?

Reinholderyktet har gått fra å være blant de mest kvinnehodmerete yrkene...

...til å få en betydelig andel mannlige arbeidstakere – særlig menn med innvandrerbakgrunn.

I Oslo er nå nesten halvparten av de som jobber som reinholdere menn.

#3 HVAVI HAR STUDERT

HVA?

Hvorfor er reinhold som yrke i ferd med å «bytte kjønn»?

Vi retter søkelyset mot arbeidsgivere i reinholdbransjen og studerer de enkelte firmasene hvor ansettelsesbeslutningene blir tatt.

- Hva slags egenskaper og kompetanse vurderer arbeidsgivere som nødvendige for å være en god reinholder i dagens marked?
- Hvordan passer arbeidsgivernes vurderinger av egenskaper og kompetanse noen kategorier av arbeidstakere som bedre egnet enn andre til reinholderyktet?

HVORDAN?

KVALITATIVE INTERVJUER med arbeidsgivere i reinholdbransjen i Oslo-området

VÅRT ARGUMENT

For å forstå endringer i det KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKEDET er vi nødt til å se det i lyse av situasjon og innvandrerbakgrunn – og ikke bare kjønn.

#4 HVORFOR ENDRING?

LITETIVISERING

Økt konkurranse – press på pris og tid.

Arbeidsgivere velger reinhold som en fysisk krevende jobb.

→ Reinhold blir sett som best egnet for sterke menn, og lite egnet for kvinner.

PROFESJONALISERING

Reinhold har blitt et fag – med mulighet til å ta fagbrev, få sertifiseringer og omfattende opplæring for ansatte reinholdere.

Arbeidsgivere velger reinhold som et faglig krevende – kompetanse – omstilling har mistet verdi.

→ Åpner reinholderyktet for menn.

DEVALVERING AV RENHOLDERYKKE

Et yrke med lav status – noe menn vil ikke ha reinholdjobb.

Motivasjon er viktig for arbeidsgivere når de ansetter – villighet til å gjøre jobben ses på som en nødvendig kompetanse.

Innvandrere ses som mindre berne og med bedre arbeidsvilkår og yrkesstolthet enn majoritetsinnvandrere.

→ Innvandrere ses som mer egnet for reinholderyktet.

Summen av krav og forventninger til kompetanse: Innvandrere oppfattes som de mest egnede til reinholderyktet

Folder som ble delt ut i forbindelse med arrangementet "Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet"

23

Utvalgte medieoppslag



Selma Therese Lyng, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet, har funnet at menn som ikke tar pappaperm har større sjanse for å bli toppledere enn menn som tar perm. Foto: Elin Heyland

Nyheter Arbeidsliv

Pappaperm minsker sannsynligheten for å bli leder

Foto: Faksimile DN

Pappaperm minsker sannsynligheten for å bli leder

” – Selv kort permisjon reduserer sannsynligheten for å bli toppleder blant disse fedrene, sier Lyng. ”

Omtale av Sigtona Halrynjo og Selma Lyng sin studie om foreldrepermisjon i eliteprofesjoner.

Likelønn på EKKO

Er Islands likelønnsstandard en god idé for Norge også – og vil dette gjøre lønnsgapet mellom kvinner og menn mindre?

Kjersti Misje Østbakken forteller om likelønnsstandarden på Island i EKKO, NRK.



Foto: Faksimile NRK.no



Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er i endring – men på ulike måter. Blant annet ved at menn med innvandrerbakgrunn tar jobber som er typiske kvinneområder i Norge. (Foto: Shutterstock / NTB Scapix)

Innvandrere gjør at det blir mindre kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet

Foto: Faksimile Forskning.no

Innvandrere gjør at det blir mindre kjønnsforskjeller i arbeidslivet

Menn med innvandrerbakgrunn går inn i tradisjonelle kvinneområder og gjør at det blir mer kjønnsbalanse i Norge.

Artikkel om CORE-forskning.

Pensjon handler også om likestilling

Til nå har kvinner fått mindre utbetalt pensjon enn menn. Hvorfor har ikke dette blitt et tema i pensjonsdebatten?

Artikkel om CORE-forskning.



Forskere er overbevist om at pensjon ikke i større grad har blitt et spørsmål om likestilling. (Foto: Shutterstock / NTB Scapix)

Pensjon handler også om likestilling

Foto: Faksimile Forskning.no



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

The Gender Pay Gap is Largely Because of Motherhood

"The pay gap is larger for college graduates because their earnings are higher, and men dominate the highest-paying jobs. These jobs also place more value on long, inflexible hours."

Erling Barth og kollegaers omtalt i The New York Times, 13.05.2017.



Foto: Faksimile The New York Times

20'91



Foto: Faksimile Forskerforum

Akademikere er konservative og bakstreverske

"(...) De sier de går bredt ut, men alle mannsdominerte felt som ønsker mer kjønnsbalanse er nødt til å tenke gjennom kriteriene og jobbe aktivt og systematisk for å oppfylle dem."

Mari Teigen, kommentar til Forskerforum, 08.03.2017

Jobbane menn ikke vil ha

"Forsking tyder på at i nokre yrke så går status ned når kvinner blir i fleirtal. Nokre av jobbane innan til dømes psykologi og medisin har fått lågare status etter at dei vart kvinneyrke".

Liza Reisel, kommentar til Klassekampen. 03.05.2017



Foto: Faksimile Klassekampen



Foto: Faksimile Kilden kjønnsforskning.no

Vil det nye arbeidslivet true likestillingen?

Automatisering og digitalisering: "Vil det bidra til at helse- og omsorgsyrkene framstår som mer attraktive også for gutter? Vil gutter fortsette å velge bort jentefag fordi de er nettopp det - eller vil sjansen til sikrere jobb veie tyngre?"

Kronikk Mari Teigen, 07.03.2017, Kilden kjønnsforskning.no



Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning

Hvilken betydning har sosial bakgrunn for kjønnsdelingen i høyere utdanning?

Sara Seehuus og Liza Reisel, Tidsskrift for samfunnsforskning, 2017 (Volum 58)

Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mothers? Evidence from Norway

Når far i større grad involveres i hjemmet også—betyr det at fars totale arbeidsmengde også øker?

Ragni Hege Kitterød og Marit Rønsen, Family Relations, 2017, Volume 66, Issue 3.



Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet

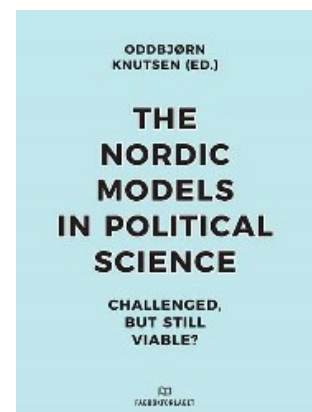
Hvordan har kjønnssegregeringen endret seg de siste 20 årene?

Kjersti Misje Østbakken, Liza Reisel, Pål Schøne og Erling Barth, ISF-rapport 2017:09.

The Nordic Gender Equality Model

Finnes det en nordisk likestillingsmodell?

Hege Skjeie og Mari Teigen, kapittel i boken *The Nordic Models in Political Science*, med Oddbjørn Knutsen som redaktør.



Utvalgte publikasjoner



Children and the gender gap in management

Hvilken betydning har barn for forskjeller mellom kvinner og menns karriereutvikling?

Ines Hardy, Pål Schøne og Kjersti Misje Østbakken, Labour Economics, 30. mai, 2017.

The Expanding Gender Earnings Gap:

Evidence from the LEHD-2000 Census

Hva forklarer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?

Claudia Goldin, Sari Pekkala Kerr, Claudia Olivetti og Erling Barth, The American Economic Review, Volum 107, no. 5.



Familien som ressurs eller hinder? Etterkommerkvinnens deltagelse i arbeid

På hvilke måter fungerer innvandrereforeldre som en ressurs, eller hinder, for etterkommerkvinnens deltagelse i arbeid?

Marjan Nadim, Norsk sosiologisk tidsskrift, 2017 (Volum 1).

Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv

Hvordan varierer kjønnsbalansen på tvers av sektorer—og hvilke tiltak kan bedre kjønnsbalansen i toppen?

Mari Teigen og Liza Reisel, ISF-rapport 2017:11



CORE
SENTER FOR
LIFESTILLINGS-
FORSKNING

Publikasjoner

Barth, Erling; Goldin, Claudia; Kerr, Sari Pekkala & Olivetti, Claudia (2017).

[The Average Mid-Forties Male College Graduate Earns 55% More Than His Female Counterparts](#). *Harvard Business Review*. Volum 2017 (06).

Barth, Erling & Sari Pekkala Kerr & Claudia Olivetti, 2017. "The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data," Boston College Working Papers in Economics 923, Boston College Department of Economics.

Også tilgjengelig som: Erling Barth & Sari Pekkala Kerr & Claudia Olivetti, 2017. ["The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from Establishment Data."](#) NBER Working Papers 23381, National Bureau of Economic Research, Inc.

Brekke, Idunn & Nadim, Marjan (2017). Gendered effects of intensified care burdens: Employment and sickness absence in families with chronically sick or disabled children in Norway. [Work, Employment and Society](#). 31(3), s 391- 408 . doi: [10.1177/0950017015625616](#).

Bloksgaard, Lotte & Halrynjo, Sigtona (2017). [Nye muligheter, nye krav – arbeidslivskulturer under forandring](#). I: Pernille Tanggaard Andersen & Michael Hviid Jacobsen (red.), *Kultursociologi og kulturanalyse*. Hans Reitzels Forlag. ISBN 9788741260570. Kapittel 9. s 247 – 270.

Cools, Sara & Hart, Rannveig Kaldager (2017). The Effect of Childhood Family Size on Fertility in Adulthood: New Evidence From IV Estimation. [Demography](#). 54(1), s 23-44 . doi: [10.1007/s13524-016-0537-z](#)

Cools, Sara & Kotsadam, Andreas (2017). Resources and Intimate Partner Violence in Sub-Saharan Africa. [World Development](#). 95, s 211- 230 . doi: [10.1016/j.worlddev.2017.02.027](#)

Cools, Sara; Markussen, Simen; Strøm, Marte.

Children and Careers: How Family Size Affects Parents' Labor Market Outcomes in the Long Run. *Demography* 2017 ;Volum 54.(5) s. 1773-1793

Cools, Sara; Schøne, Pål; Strøm, Marte. Forskyvninger i skolestart: Hvilken rolle spiller kjønn og sosial bakgrunn. *Søkelys på arbeidslivet* 2017 (4) s. 273-289

Ellingsæter, Anne Lise; Kitterød, Ragni Hege & Lyngstad, Jan (2017). Universalising Childcare, Changing Mothers' Attitudes: Policy Feedback in Norway. *Journal of Social Policy*. 46(1), s 149- 173. doi: [10.1017/S0047279416000349](https://doi.org/10.1017/S0047279416000349)

Folkestad, Bjarte; Saglie, Jo & Seggaard, Signe Bock (2017). Hva fremmer en likestilt lokalpolitikk? Et lokalt perspektiv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 58(1), s 84- 104. doi: [10.18261/ISSN.1504-291X-2017-01-04](https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2017-01-04).

Goldin, Claudia; Kerr, Sari Pekkala; Olivetti, Claudia & Barth, Erling (2017). The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *The American Economic Review*. 107(5), s 110- 114

Hardoy, Ines; Schøne, Pål & Østbakken, Kjersti Misje (2017). Children and the Gender Gap in Management. *Labour Economics*. doi: [10.1016/j.labeco.2017.05.009](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009)

Hardoy, Ines; Schøne, Pål & Østbakken, Kjersti Misje (2017). Kjønnforskjeller i ledelse: Kohort eller -livsløp? *Søkelys på arbeidslivet*. 34(1-2), s 95- 107 . doi: [10.18261/issn-1504-7989-2017-01-02-06](https://doi.org/10.18261/issn-1504-7989-2017-01-02-06)

Holst, Cathrine; Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2017). [Benevolent Contestations: Mainstreaming, Judicialization, and Europeanization in the Norwegian Gender+ Equality Debate](#), In Heather MacRae & Elaine Weiner (ed.), *Towards Gendering Institutionalism*. Rowman & Littlefield International. ISBN 9781783489961. Chapter 6.

Halrynjo, Sigtona (2017). Exploring the career model within the Nordic work-family model, In Berit Brandth; Sigtona Halrynjo & Elin Kvande (ed.), [Work-Family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals](#). Routledge. ISBN 978-1-138-86007-0. Chapter 12. s 189 – 208.

Halrynjo, Sigtona & Stoltenberg, Christina Hoelgaard (2017). [CORE Topplederbarometer 200](#). Institutt for samfunnsforskning: CORE Senter for likestillingsforskning.

Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese. Fathers' Parental Leave and Work-Family Division in Norwegian Elite Professions. I: Liebig, Brigitte & Oechsle, Mechtild (eds). *Fathers in Work Organizations Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*.

Holst, Cathrine; Seibicke, Helena. Unpacking Gender Expertise: The Case of the European Women's Lobby. I: Expertisation and Democracy in Europe. Routledge 2018 ISBN 978-1138288232.

Holst, Cathrine; Warat, Marta; Góra, Magdalena. Expertisation and Democracy in Europe. Routledge 2018 (ISBN 978-1138288232) 230 s.

Holst, Cathrine. Hva er feminisme. Universitetsforlaget 2017 (ISBN 978-82-15-02983-2) 162 s.

Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2017). [Mindre spesialisering med fedrekvote?](#) Tidsskrift for samfunnsforskning, 58(03), 311-333.

Kitterød, Ragni Hege; Halrynjo, Sigtona; Pedersen, Axel West. [Rettferdig pensjon for individer og for par? Tilpasninger og holdninger til det nye pensjonssystemet i folketrygden](#). Institutt for samfunnsforskning 2017 (ISBN 978-82-7763-574-3) 67 s.
Rapport - Institutt for samfunnsforskning (2017:10)

Kitterød, Ragni Hege; Halrynjo, Sigtona & Østbakken, Kjersti Misje (2017). [Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?](#) Institutt for samfunnsforskning 2017:02. 152 s.

Kitterød, Ragni Hege; Rønsen, Marit. Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mothers? Evidence from Norway. *Family Relations* 2017 ;Volum 66.(July) s. 468-483

Kitterød, Ragni Hege; Wiik, Kenneth Aarskaug. Shared residence among parents living apart in Norway. *Family Court Review* 2017 ;Volum 55.(4) s. 556-57

Kvande, Elin; Brandth, Berit & Halrynjo, Sigtona (2017). [Work-Family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals](#). Routledge. ISBN 978-1-138-86007-0. Chap 1. S. 1 – 16.

Kvande, Elin; Brandth, Berit & Halrynjo, Sigtona (2017). Integrating work and family: changing institutions and competing logics, In Berit Brandth; Sigtona Halrynjo & Elin

Kvande (ed.), [*Work-Family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*](#). Routledge. ISBN 978-1-138-86007-0. Chap 1. S. 1 - 16

Nadim, Marjan (2017). Familien som ressurs eller hinder? Etterkommerkvinner deltagelse i arbeid. [*Norsk sosiologisk tidsskrift*](#). 1(1), s 35- 52 . doi: [10.18261/issn.2535-2512-2017-01-03](#)

Reisel, Liza; Østbakken, Kjersti Misje; Barth, Erling; Schøne, Pål; Hardoy, Ines. Occupational Segregation in Europe - Dissentangling the Role of Paid and Unpaid Work. (Un)Making Europe: Capitalism, Solidarities, Subjectivities. 13th Conference of the European Sociological Association; 2017-08-29 - 2017-09-01.

Seehuus, Sara Marie Jorunn; Reisel, Liza. Horizons of opportunity: Unpacking the logics of gendered educational choices. Increasing mobility and reducing inequality: What guidance is provided by sociological research? ISA RC28 Summer meeting; 2017-08-08 - 2017-08-10

Seehuus, Sara Marie Jorunn; Reisel, Liza. Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 2017 ;Volum 58.(3) s. 284-310

Skorge, Øyvind Søråas & Umblijs, Janis (2017). *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2014*. Institutt for samfunnsforskning 2017.

Teigen, Mari (2017). Er dette det norske samfunn? *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 58(02), s 232- 235 . doi: [10.18261/issn.1504-291X-2017-02-07](#)

Teigen, Mari; Reisel, Liza. Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv. Institutt for samfunnsforskning 2017 (ISBN 978-82-7763-580-4) 75 s. Rapport - Institutt for samfunnsforskning(Rapport 2017:11).

[Teigen, Mari & Skjeie, Hege \(2017\)](#). The Nordic Gender Equality Model, I: Oddbjørn P. Knutsen (red.), [*The Nordic Models in Political Science. Challenged, but Still*](#)

[Viable?](#) Fagbokforlaget. ISBN 978-82-450-2175-2. s. 125 – 147. [Kortversjon av kapittelet tilgjengelig her](#).

Østbakken, Kjersti Misje; Reisel, Liza; Schøne, Pål; Barth, Erling; Hardoy, Ines.

[Kjønnsegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet](#). Institutt for samfunnsforskning 2017 (ISBN 978-82-7763-573-6) 132 s. Rapport - Institutt for samfunnsforskning(2017:09)

CORE-forskere i media

[FN er en sinke på likestilling](#), Dagsavisen, Mari Teigen, 08.01.2017

[Et mangfoldig akademia er et godt akademia](#), Midtbøen, Kifinfo, 16.01.2017

[Kan holdninger påvirke sykefraværet?](#) Idebanken, CORE, 19.01.2017

[Mindre juks i styrene](#), Ukeavisen Ledelse, Mari Teigen, 20.01.2017

[Syk pike-syndromet](#), Klassekampen, Kjersti Misje Østbakken, 02.02.2017

[Kvinner tjener 88 kr for hver hundrelapp menn får i lønn](#), Aftenposten, Kjersti Misje Østbakken, 02.02.2017

[Barn hindrer kvinner fra å bli forfremmet](#), Ukeavisen Ledelse, CORE, 03.02.2017

[Krever mer kjønnskvoltering](#), Dagens Næringsliv, Mari Teigen, 06.02.2017

[Norske IT-selskaper dårligere på kjønnsbalanse enn amerikanske](#), Sigtona Halrynjo, Dagens Næringsliv, 07.02.2017

[Solveig Horne og Sigtona Halrynjo om kjønnsfordeling i toppledergrupper](#), Nyhetsmorgen, 07.02.2017

[Flest toppledere er fortsatt menn](#), Dagsnytt, Sigtona Halrynjo, 07.02.2017

[Vi trenger flere kvinner i ledelse](#), NRK, CORE, 07.02.2017

Flere kvinner i toppen i USA, Dagens Næringsliv, 08.02.2017

[Bedre for barn å bo delt](#), Klassekampen, Ragni Hege Kitterød, 09.02.2017

[Bare 1 av 5 ledere i toppleder-gruppene er kvinner](#), Sigtona Halrynjo, Ukeavisen Ledelse, 10.02.2017

- Mye av ansvaret ligger hos bedriftene, Ukeavisen Ledelse, CORE, 10.02.2017.

Bare 1 av 5 ledere i toppleder-gruppene er kvinner, Ukeavisen Ledelse, CORE, 10.02.2017

[Menn føler fortsatt forsørgeransvar](#), Forskning.no, Ragni Hege Kitterød, 11.02.2017

[Flysjefene ansetter stort sett bare menn i toppjobbene](#), Aftenposten, CORE, 14.02.2017

Gutteklubben styrer i luften, Aftenposten, CORE, 15.02.2017

[Disse dropper pappaperm](#), NRK, Ragni Hege Kitterød, 16.02.2017

[Disse dropper pappaperm](#), Sigtona Halrynjo, NRK, 16.02.2017

[Disse dropper pappaperm](#), Kjersti Misje Østbakken, NRK, 16.02.2017

[Tajik: - Dypt bekymret over at regjeringen setter likestilling på vent](#), ABC Nyheter, CORE, 22.02.2017

[Bare to av ti toppledere er kvinner](#), Parat, CORE, 28.02.2017

[Fødsler negative for karrieren, Dagsavisen, CORE, 01.03.2017](#)

[Menn tilbake på doktorgradstoppen](#), På Høyden, Liza Reisel, 03.03.2017

[KVINNENE SOM BESTEMMER](#), VG, CORE, 04.03.2017

[Kjønnsanalyse på autopilot](#), Aftenposten, Mari Teigen, 06.03.2017

[Vil det nye arbeidslivet true likestillingen?](#) Kilden kjønnsforskning.no, Mari Teigen, 07.03.2017

[Høgskulen på Vestlandet har best kjønnsbalanse](#), På Høyden, Mari Teigen, 07.03.2017

[Hvorfor kvinner sier nei når journalister ringer](#), Sigtona Halrynjo, NRK, 07.03.2017

Et slag for likestillingen, Østlands-posten, Ragni Hege Kitterød, 07.03.2017

Kvinner kun til pynt? Moss Avis, CORE, 07.03.2017

[Er det på tide med en kvinnelig leder snart?](#) Forskerforum, Mari Teigen, 08.03.2017

[Trots lag – få kvinnliga chefer i norska börsbolag](#), SvD Næringsliv, Mari Teigen, 08.03.2017

NRK Tidenes Ettermiddag, [Mari Teigen om glasstaket](#), 08.03.2017

Østlandsendingen, [Sigtona Halrynjo om kjønn, familie og karriere](#) 08.03.2017

[Stopp likestillingspraten!](#), Kifinfo, Mari Teigen, 08.03.2017

[Kvinner i Saksa](#), Forskerforum, Mari Teigen, 08.03.2017

[Akademikere er konservative og bakstreverske](#), Forskerforum, Mari Teigen, 08.03.2017

[Feminismen i hardt vær](#), Aftenposten, Mari Teigen, 08.03.2017

[Vi ser et globalt tilbakeslag](#), Aftenposten, Cathrine Holst, 08.03.2017

[Mødre er mindre likestilt enn kvinner som ikke har fått barn](#), Krohno, Sigtona Halrynjo, 08.03.2017

[Trots lag – få kvinnliga chefer i norska börsbolag](#), SvD Näringsliv, Sigtona Halrynjo, 08.03.2017

[Rogaland dårligst på likelønn](#), Stavanger Aftenblad, Kjersti Misje Østbakken, 08.03.2017

[Menn tjener fortsatt mer enn kvinner](#), NRK, Kjersti Misje Østbakken, 08.03.2017

[BI-professor: - En myte at glasstaket hindrer kvinner fra å bli toppsjef](#), Kjersti Misje Østbakken, NRK, 08.03.2017

NRK Dagsnytt 18, [Lønnsforskjeller øker](#), Kjersti Misje Østbakken om foreldrepermisjon, 08.03.2017

NRK Østlandssendingen, Kjersti Misje Østbakken om kontantstøtte, 08.03.2017

[Fremdeles ikke i mål!](#) Fædrelandsvennen, 08.03.2017

- [Likestillingsarbeidet i academia går for sakte](#), Forskerforum, 08.03.2017

[Kvinnens verdi](#), Klassekampen, Kjersti Misje Østbakken, 09.03.2017

[Kutt i pappaperm bremser likestillingen](#), Romsdals Budstikke, 10.03.2017.

- [Trist å se at vi ikke er bedre enn USA på likestilling](#), NRK, 11.03.2017

[Kort sagt, søndag 19. mars](#), Aftenposten, Mari Teigen, 19.03.2017

[Hver fjerde kutter i pappapermen](#), Sigtona Halrynjo, [LO-aktuel](#), 22.03.2017

[Hver fjerde kutter i pappapermen](#), Kjersti Misje Østbakken, LO-aktuel, 22.03.2017

[Kjønnsavdelingen episode 3 - Velferd på spill](#), Julia Orupabo, 22.03.2017

[Hver fjerde kutter i pappapermen](#), Ragni Hege Kitterød, [LO-aktuelt](#), 22.03.2017

[Vil det nye arbeidslivet true likestillingen?](#) Agenda Magasin, Mari Teigen, 23.03.2017

[Venstre blant kjønnsbalanse-verstingene før valget: - Åpenbart ikke godt nok](#), NRK, Mari Teigen, 24.03.2017

[Så mye mindre tjener kvinner](#), Kjersti Misje Østbakken, Journalen, 28.03.2017

Massen vil gå vidare kvar for seg, Dag og Tid, Julia Orupabo, 31.03.17

[Kritiserer kvinnemangel](#), Forskerforum, Mari Teigen, 03.04.2017

[Kjønnsavdelingen episode 5: Migrasjon](#), Marjan Nadim, 05.04.2017

[Jobbane menn ikkje vil ha](#), Klassekampen, Julia Orupabo, 03.05.2017

Stortinget vil ha evaluering av foreldrepermisjon, Bergensavisen, 14.05.2017

[- Klart kvinner må bidra](#), Dagsavisen, Marjan Nadim, 26.05.2017

[- Klart kvinner må bidra, og de må få vise seg fram](#), Marjan Nadim, FriFagbevegelsen.no, 26.05.2017

[Men det er menn som viser fram kunst](#), Dagens Perspektiv, Mari Teigen, 27.04.2017

[Kvinnelige ledere tar teten i kulturlivet](#), Ukeavisen Ledelse, Mari Teigen, 28.04.2017

[Ulike veier til likestilling i Norden](#), Kilden Kjønnsforskning.no, Mari Teigen, 05.05.2017

[The Gender Pay Gap Is Largely Because of Motherhood](#), The New York Times, Erling Barth, 13.05.2017

[What's to blame for the gender pay gap?](#) Motherhood and housework, The Boston Globe, Erling Barth, 13. 05. 2017

Stortinget vil ha evaluering av foreldreperm, Stavanger Aftenblad, 13.05.2017

[Stortinget vil ha evaluering av foreldreperm](#), NTB, 13.05.2017

Vil ha evaluering av foreldreperm, Adresseavisen, 15.05.2017

[Gender Wage Gap Widens “Considerably” During the First Two Decades of Work Life.](#)

The Wall Street Journal, Erling Barth, 30.05.2017

[Partnerdrømmen](#) Bergens Tidende, Sigtona Halrynjo, 30.05.2017

- [Kjønnsdelt arbeidsliv begynner i ungdommen](#), Kilden kjønnsforskning.no, Liza Reisel, 02.06.2017

[Earning power: Growth in pay is slower for women than for men, even if they go to college, study finds.](#) CNBC News, Erling Barth, 03.06.2017

[The Average Mid-Forties Male College Graduate Earns 55% More Than His Female Counterparts](#), Harvard Business Review, Erling Barth, 12.6.2017.

[Gender Wage Gap Widens 43 percent by Age 45.](#) NBC News, Erling Barth, 14.06.2017

[Eit fruktlaust land](#), Klassekampen, Kjersti Misje Østbakken, 14.06.2017

[At pappa var pilot påvirket nok yrkesvalget mitt](#), KK, Mari Teigen, 17.06.2017

[Etnisk mangfold utfordrer akademia](#), KifInfo, Arnfinn H. Midtbøen, 19.06.2017

[Ethnic diversity challenges academia](#), KifInfo, Arnfinn H. Midtbøen, 21.06.2017

[Norges mektigste kvinner: Kristin Skogen Lund: - Jeg sto i trippel spagat](#), VG, CORE, 06.2017

[The Gender Pay Gap Widens with Age](#), NBER Digest, Erling Barth, July 2017

[Arbeidsmarkedet blir kjønnsdelt når ungdom må velge yrke tidlig.](#) Forskning.no, Liza Reisel, 04.07 2017

[Nordea-sjeføkonom mener høytlønte uten hushjelp burde skamme seg](#), Dagbladet, Ragni Hege Kitterød, 05.07.2017

[Likestilling på stedet hvil](#), Teigen, Klassekampen , 01.07.2017

[Slipper menn fram i køen](#), Teigen, Klassekampen , 06.07.2017

Likestilling på villspor? Teigen, Klassekampen, 07.07.2017

[Minoritetsungdom avgjørende for norsk framtid](#), Orupabo, Utrop.no, 01.08.2017

[Mors yrkesliv viker når familien får et funksjonshemmet barn](#), Nadim, Handikapnytt, 01.08.2017

[Jobb og hjem krasjer også for mannen](#), Kitterød, Forskning.no, 10.08.2017

[- At pappa var pilot, påvirket nok YRKESVALGET MITT](#), Teigen, KK, 11.08.2017

[Kvinnelige selskapstopper Gir dobbel avkastning](#), Teigen, Dagens Perspektiv, 11.08.2017

[Vil mann bli sykepleier med mer teknologi?](#), Reisel, Norsk Sykepleierforbund, 14.08.2017

[Harald Eia filleristet likestillingspolitikken](#), Teigen, Dagens Næringsliv, 17.08.2017

Verdens rikeste land: Hvorfor velger menn og kvinner forskjellige yrker? Reisel, NRK P3, 23.08.2017

[Farsrolle i takt med tiden](#), Ellingsæter, Klassekampen, 24.08.2017

[- Noreg er i ein feministisk medvind](#), Teigen, Framtida, 24.08.2017

[Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres?](#), Kilden, 28.08.2017

Ville helst hatt mer pappatid med Arne (1), Kitterød, Bergens Tidende, 28.08.2017

[Valg og politikk: Hvordan stemme for likestilling?](#) Holst, Bergh, Kilden – Kjønnssavdelingen podcast.

[Far blir leder, mor blir mor](#), Schøne, Kilden, 31.08.2017

[Kjønnssavdelingen 8 - Likestilling på universitetet: Kjønn, klasse eller karakterer?](#), Reisel, Kifinfo, 13.09.2017

[Dad becomes leader, mum becomes mum](#), Schøne, Science Nordic, 20.09.2017

[Blåøyde blåblå](#), Schøne, Misje Østbakken, Dagsavisen, 22.09.2017

Blåøyde blåblå, Nye Meninger, 22.09.2017

[Kjønnssavdelingen 10 - Økonomi: Deltidsfella, tidsklemma og ulønna omsorgsarbeid](#), Cools, Kilden, 27.09.2017

- Næringslivet må ta sin del av ansvaret, Teigen, Ukeavisen Ledelse, 29.09.2017

[Far blir leder, mor blir mor](#), Schøne, Forskning.no, 04.10.2017

[Hvorfor todelt permisjon?](#) Ellingsæter, Morgenbladet, 20.10.2017

[I disse tre yrkene er kun én prosent menn. Jamil mener det gir ham bedre sjanser for jobb](#), Teigen, Aftenposten – Login, 23.10.2017

[I disse tre yrkene er kun én prosent menn. Jamil mener det gir ham bedre sjanser for jobb](#), Teigen, Sunnmørsposten

[Bare én mann blant 100](#), Teigen, Aftenposten, 24.10.2017

Nesten ingen menn blir tannpleiere, P7 Klem, 24.10.2017 05:47

[Kun én av hundre innen tannpleie er menn](#), Teigen, Nettavisen 24.10.2017

[Berre éin av hundre innan tannpleie er menn](#), Teigen, Firda Tidend, 24.10.2017

[Nesten ingen menn blir tannpleiere](#), Teigen, P4, 24.10.2017

[Berre éin av hundre innan tannpleie er menn](#), Teigen, Framtida 24.10.2017 09:44

[KJØNNSSKILLE INNEN HELSE](#), Teigen, VG, 25.10.2017

Langt mellom mennene, Teigen, Tidens Krav, 25.10.2017

Jobben som nesten ingen menn vil ha, Teigen, Dagen, 25.10.2017

[En av hundre er menn](#), Teigen, Haugesunds Avis, 25.10.2017

Kun én prosent av Norges tannpleiere er menn. Jamil mener det gir ham bedre sjanser for jobb, Bergens Tidende, 03.11.2017

Kvinner og dekkskift, Orupabo, NRK Østafjells, 3.11.2017

Kvinner og dekkskift, Orupabo, NRK P1 Buskerud 3.11.2017

[\[창간 기획-지금, 행복하십니까년 넘게 ‘인간다운 삶’ 위해 싸워 와\]...“어린이집이 사회화 담당 기본 인식](#), Kitterød, 08.11.2017

[Fremtidens arbeidsliv blir ikke mindre kjønnsdelt av seg selv](#), Reisel, Aftenposten, 08.11.2017

[Flere menn i barnehagen](#), Reisel, Adresseavisen, 17.11.2017

[Flere menn i barnehagen](#), Reisel, Barnehage.no, 17.11.2017

[Skuespiller: - Mannlige ledere inviterte kvinner på kontoret](#), Teigen, NRK, 18.11.2017

[Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Reisel, Ledernet, 24.11.2017

[Fem av seks på inntektstoppen i fylket er menn](#), Misje Østbakken, Firda Pluss, 31.10.2017

[Innvandermenn gjør norsk arbeidsliv mindre kjønnsdelt](#), Misje Østbakken, Dagsavisen, 24.11.2017

[Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked, NTB Info.](#), Misje Østbakken, 24.11.2017 08:06

[Kjønnsbalansen i arbeidslivet nesten ikke endra på 30 år](#), Misje Østbakken, NRK, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet, Avisen Agder, Misje Østbakken, 24.11.2017

[Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet](#), iTromsø, Misje Østbakken, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet, Romsdals Budstikke, Misje Østbakken, 24.11.2017

[Innvandrere gjør at det blir mindre kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet](#), Misje Østbakken, Orupabo, Nadim, forskning.no, 24.11.2017

[Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet](#), Harstad Tidende, Misje Østbakken, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet, Sunnmørsposten, Misje Østbakken, 24.11.2017

[Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet](#), Adresseavisen, Misje Østbakken, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet, Framtid i Nord, Misje Østbakken, 24.11.2017

[Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Misje Østbakken, Ledernett, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelinga i arbeidslivet, Misje Østbakken, Sunnmøringen, 24.11.2017

[Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelinga i arbeidslivet](#), Misje Østbakken, Avis Møre, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet, Misje Østbakken, ABC Nyheter, 24.11.2017

Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelinga i arbeidslivet, Misje Østbakken, Firda Tidend, 24.11.2017

[Innvandrere bidrar til å redusere kjønnsdelingen i arbeidslivet](#), Misje Østbakken, Utdanning, 24.11.2017

Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked, Misje Østbakken, KarriereStart.no, 24.11.2017

Innvandring gir en bedre kjønnsdeling, Dagen, Misje Østbakken, 25.11.2017

Jevner ut forskjeller, Haugesunds Avis, Misje Østbakken, 25.11.2017

[Fortsatt kjønnsdelt arbeidsmarked](#), Misje Østbakken, Framtid i Nord, 25.11.2017

[Innvandrere reduserer kjønnsdelingen i arbeidslivet](#), Misje Østbakken, P4, 24.11.2017

STRID OM LIKESTILLINGSTILTAK Forskerforum 27.11.2017

[Hva er kjønnsperspektiver i arbeidsmarkedsforskning?](#) Orupabo, Kilden.no, 28.11.2017

[Podcast: Can good leadership solve academia's gender and diversity problems?](#)

Midtbøen, Kifinfo, 29.11.2017

[På tide med karakterer for likestillingsarbeid?](#), Teigen, Kifinfo, 30.11.2017

[Ny komité for kjønnsbalanse og mangfold er klar](#), Orupabo, Kifinfo, 07.12.2017

[Derfor blir mor julesjef](#), Kitterød, 07.12.2017

[En kvinnebarriere er brutt](#), Teigen, Ukeavisen Ledelse, 22.12.2017

[I politikken har klima samme vikeplikt som likestilling](#), Teigen, Kilden 28.12.2017

[Det er et skrik. En bølge av sorg og sinne. Det er en folkebevegelse.](#), Teigen, Dagsavisen 29.12.2017

[Slik spredte #MeToo seg](#), Teigen, Dagsavisen, 29.12.2017

[- Ikke sett en lignende bevegelse](#), Teigen, P4 06:01:53, 29.12.2017

Arrangementer, veiledning og annet

16. januar 2017: Går vi mot et symmetrisk foreldreskap i Norge? Yrkes- og familiearbeid blant foreldrepar. Foredrag i Moss Soroptimistklubb. Ragni Hege Kitterød.

16. januar 2017 Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber. Presentasjon av bok, African student association UIO. Julia Orupabo.

24. januar 2017: Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor? Presentasjon for Barne- og likestillingsdepartementet. Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød og Kjersti Misje Østbakken.

25. januar 2017: Kjønnforskjeller i yrkes- og sektormobilitet i Norge. Innlegg for Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet. Kjersti Misje Østbakken.

29. Januar 2016: Hvorfor lykkes vi ikke med rekruttering av kvinner i lederstillinger i Norge og hvorfor har vi fortsatt store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? Har vi de «verktøyene» vi trenger? Foredrag holdt for Finansforbundet og Finans Norges konferanse på Leangkollen. Mari Teigen.

2. Februar 2017: Work-family policies and practices in Norway. Foredrag for delegasjon fra Latvia på ISF. Mari Teigen, Kjersti Misje Østbakken, Ragni Hege Kitterød.

03.-04. Februar 2017: Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor? Innlegg på Sosiologisk Vinterseminar på Hafjell. Gruppesesjon: Familie, arbeid og likestilling. Ragni Hege Kitterød.

07. Februar 2017: Framoverblikk: Endringer på arbeidsmarkedet og likestilling. Nordisk konferanse om likestilling i arbeidslivet. Arr.: Barne- og likestillingsdepartementet og BUF-dir. (Bristol, Oslo). Mari Teigen.

07. Februar 2017: Innvandrerkvinnens deltakelse i arbeidslivet. Konferansier for parallellsesjon. Nordisk konferanse om likestilling i arbeidslivet. Arr.: Barne- og likestillingsdepartementet og BUF-dir. (Bristol, Oslo). Jan Paul Brekke.

07. februar 2017: Kvinner og menn på toppen av næringslivet i et komparativt perspektiv. Norge og USA. Lansering av CORE Topplederbarometer 200. Nordisk

konferanse om likestilling i arbeidslivet. Arr.: Barne- og likestillingsdepartementet og BUF-dir. (Bristol, **Oslo**). Sigtona Halrynjo.

07. februar 2017: Bryte kjønnsstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. Konferansier for parallellsesjon. Nordisk konferanse om likestilling i arbeidslivet. Arr.: Barne- og likestillingsdepartementet og BUF-dir. (Bristol, Oslo). Liza Reisel.

09. februar 2017 Kjønn(s)balanse i toppledelse. Betydning av kvoteringslov og karrieredilemmaer i Norge. Innledning på seminaret "Fler kvinner i ledning i næringslivet" i regi av Svensk næringsliv, Stockholm. Sigtona Halrynjo.

09. februar 2017: Innlegg på seminaret Generasjonsstafetter i kjønnsforskningen. Hvem skal bære "arven" videre - og hvordan?, STK/UiO. Cathrine Holst.

01. mars 2017: «Unequal motherhood». Forelesning på bachelorkurset SOS 2402 Family, gender and the welfare state på Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Ragni Hege Kitterød.

8. mars 2017: «Feminisme i sosiologien». Innlegg på Fagkritisk dag, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO. Cathrine Holst.

09. mars 2017: Presentasjon for Familie- og oppvekstavdelingen, Barne- og likestillingsdepartementet: Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor? Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød og Kjersti Misje Østbakken.

13. Mars 2017: Nordic Gender Equality Advancements: Practices, challenges and policies. Foredrag på UN Commission on the Status of Women 2017. The Nordic Council of Ministers' (NCM) panel for the Nordic Ministers for Gender Equality. Gender equality the Nordic way: What can we learn from it? Mari Teigen.

13. Mars 2017: Nordic Gender Equality Advancements: Work-family balance challenges. New America Foundation The Nordic Council of Ministers' (NCM) Panel discussion The Comeback – refocusing from career to family and back again. The Nordic Gender Effect/experience supporting women through transitions in their working lives". Co-hosted by The New America Foundation and The Nordic Council of Ministers. Mari Teigen.

16. mars 2017: Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber. Presentasjon av bok, MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia). Julia Orupabo.

16.-17. mars: Innlegg på programseminar under KULMEDIA (NFR): «Forskning og politikkutvikling». Cathrine Holst.

17. mars: Workshop om kjønn og mobilitet i akademia. Norges Forskningsråd.

21. mars 2017: Paper-presentasjon på Global Challenges – Nordic Experiences, konferanse. The Nordic Gender Equality Model. Universitetet i Oslo. Mari Teigen.

21. mars: Paper-presentasjon på Global Challenges – Nordic Experiences. Scandinavian Feminism and Gender Partnership. Universitetet i Oslo. Cathrine Holst.

23. mars 2017: Feil vei til integrasjon? Unge etterkommere i yrkesfagene. Foredrag på Fafo konferansen Tillit i populismens tid. Julia Orupabo.

31. mars 2017: Gender Equality in Norway: Achievements and Challenges. Foredrag for regjeringsdelegasjon fra Sri Lanka, arrangert av FOKUS. Mari Teigen, Kjersti Misje Østbakken.

3. april 2017: Benevolent Contestation. Presentasjon av paper på konferansen Gender, Institutions and Change. Feminist Institutionalism after 10 years. Manchester University. Mari Teigen.

06. april 2017: Gender equality and work life policies in Norway with a special focus on the gender pay gap, Likestillings- og diskrimineringsombudet (Tsjekkisk delegasjon). Kjersti Misje Østbakken.

26. april 2017: Fører økt fedrekvote og deling av foreldrepermisjon til likestilt foreldreskap og likestilling i arbeidslivet? Presentasjon på CORE-seminaret: Er Norge klar for likestilt foreldreskap? Institutt for samfunnsforskning. Sigtona Halrynjo.

26. april 2017: Velkommen på COREs seminar: Er Norge klart for likestilt foreldreskap? Institutt for samfunnsforskning. Mari Teigen.

27. april 2017: En interseksjonell forståelse av inkludering og ekskludering i høyere utdanning. Presentasjon av bok på Nettverkskonferansen for mangfold i UHI-sektoren, Høgskolen i Oslo og Akershus. Julia Orupabo.

03. mai 2017: Framed by race? Cultural stereotypes and professional self- socialization. Presentasjon av paper på konferanse Theoretical and analytical approaches to researching race and racialization. Universitetet i Bergen. Julia Orupabo.

9.-10. mai 2017: Strategimøte på Island Nordicore WP3. Research careers, gender and family dynamics. Island. Sigtona Halrynjo.

10. mai 2017: «Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge». Forelesning på kurset SAM1040 Demokrati og velferdsstat på Det teologiske menighetsfakultetet (MF) i Oslo. Ragni Hege Kitterød.

10.-12. mai 2017: Career and parenthood in the Nordic context – beyond family-friendly policies, Paperpresentasjon på Nordisk Forskernettverksmøte "Jämställdhet och samspelet välfärdsstat-arbetsliv-familj. Sigtona Halrynjo.

10. mai 2017: Forholdet mellom vitenskap og normer. Kvalitativt metodeforum. Cathrine Holst.

15. mai 2017: Presentation on gender equality in the Norwegian Labour Market at the meeting with International Monetary Fund (IMF) and Ministry of Children and Equality and Ministry of Labour and Social Affairs. Mari Teigen.

23. mai 2017: Presentation on gender equality in the Norwegian Labour Market at the meeting between Minister of Children and Equality, Solveig Horne, and UN Women delegation, with Executive Director Phumzile Mlambo-Ngcuka and delegation. Mari Teigen.

30. mai 2017: Gutters og jenters valg av videregående utdanning. Hvilken rolle spiller kjønn? Foredrag for rådgivere i Osloskolen, arrangert av Karriereenheten i Osloskolen, Litteraturhuset i Fredrikstad.

7. juni 2017: Norwegian representative at the Gender Equality in Practice Programme meeting in Lausanne, Switzerland. <http://www.csbppl.com/gepp/> Mari Teigen.

8. juni 2017: Paper presentasjon: Normalizing the Controversy: Gender Quotas on Corporate Boards in Norway. On the panel Employment Equality in the Corporate World: Opportunities and Constraints to the Full Implementation of the Equality Agenda in a

Comparative Setting, at the 5th European Conference on Politics and Gender, University of Lausanne, 8th to 10th June, 2017. Mari Teigen.

8. juni 2017: Paper presentasjon: Petitions and the political mass mobilization of women, at the 5th European Conference on Politics and Gender, University of Lausanne, 8th to 10th June, 2017. Øyvind Skorge.

10. juni 2017: Paper presentasjon: Value Polarization in a Norwegian Context: The Elite versus the People in attitudes to gender equality and migration. On the panel Intersectionality and representation I, at the 5th European Conference on Politics and Gender, University of Lausanne, 8th to 10th June, 2017. Mari Teigen.

21. juni 2017: Fører kvotering til social rettferdighet. Panelsamtale med Francesca R. Jensenius på seminar ved Norsk Utenrikspolitisk Institutt (NUPI). Mari Teigen.

27. juni 2017. Presentasjon om kjønnslikestilling i norsk arbeidsliv for delegasjon fra Korea, Institutt for samfunnsforskning. Mari Teigen.

04. mai 2017: Kjønnsforskjeller i ledelse – kohort eller livsløp? Presentasjon av artikkel. Lansering av Søkelys på arbeidslivet. Pål Schøne.

11. August 2017: "Kjønnslikestilling – forskningskommunikasjon i en politisert debatt". Innledning på Høgskolen i Oslo og Akershus. Mari Teigen.

14. august: [Arendalsuka: Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres?](#), Innlegg. Liza Reisel.

14. august: [Arendalsuka: Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres?](#), Innleder. Mari Teigen.

16. august: Arendalsuka: "Forslag til endringer i foreldrepermisjon og kontantstøtte", Ellingsæter.

16. august: Arendalsuka: [Den store likestillingsdebatten](#), debatt, LO. Mari Teigen.

17. august: [Arendalsuka: Finanskrisen: Hvorfor har Norge lavere andel kvinnelige ledere enn Polen, Latvia og Frankrike?](#) DN, debatt. Mari Teigen.

17. august: Arendalsuka: "Universelle ordninger i en ny tid" Ellingsæter.

19. august: «Etnisk diskriminering og integrasjon i arbeidslivet», Foredrag, Innvandrernes landsorganisasjon. Oslo. Arnfinn H. Midtbøen

21.- 25. august: Presentasjon «Children and Careers: How Family Size Affects Parents' Labor Market Outcomes in the Long Run", EEA-ESEM-konferansen, The European Economic Association og The Econometric Society. Lisboa. Marte Strøm.

28. august: "Likelønnsutviklingen i Norge", innlegg på faglunsj i LDO. Kjersti Misje Østbakken.

31. august - 02. September 2017: "The fathers' quota – a success story for all? Immigrants' non-use of parental leave reserved for fathers in Norway". ECSR 2017: Institutions, Inequality and Social Dynamics, med Kjersti Misje Østbakken og Hege Kitterød.

03. september: Feminisme – venstre – høyre. Civitia-akademiet. Cathrine Holst.

05. september: Innlegg på Likelønnsseminar. Cathrine Holst.

6. september 2017 Forelesning, Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber: Om kulturelle stereotypier og kompetanse sett i et interseksjonalitetsperspektiv, FLERKULTURELL FAGKOMPETANSE 2, Høgskolen i Oslo og Akershus. Julia Orupabo.

6. September 2017: Innledning og paneldebatt på NITOs arrangement "Hvordan rekruttere og motivere kvinner til ledelse". FELIX konferansesenter, Oslo. Mari Teigen.

08. September: ECPR General Conference, Co-chair on panel, [Equality in Recession? Transnational Developments](#). Mari Teigen.

12. – 13. September: Workshop i forbindelse med at Claudia Goldin holdt «Lindahl-lectures»: Gender Economics of Labor Markets, Uppsala. Marte Strøm.

12. oktober 2017: Barbershop Conference. Innlegg "Economic benefits of women in the workforce". Kjersti Misje Østbakken.

13. oktober 2017: Impact of the Norwegian Gender Quota legislation. Presentasjon på Future Boards konferansen ved Den norske ambassaden i Brussel, Belgia. Mari Teigen.

16.oktober: Menn til berikelse eller besvær? Å rekruttere og beholde menn i barnehagen, Nasjonal Barnehagekonferanse, innlegg "Hva betyr det at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt?". Liza Reisel.

16.oktober: Liesel Beckmann Symposium 2017: Evaluation and Diversity in Science and Scholarship, panel, 06.10.2017. Liza Reisel.

25. oktober: [Frokostseminar: Det nye arbeidslivet](#), NFR, innlegg, 25.10.2017. Liza Reisel.

26. oktober «Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge». Forelesning på Det teologiske menighetsfakultetet (MF) i Oslo, emne SAM1040. Hege Kitterød.

26. oktober 2017: Innledning ved Likestillings- og diskrimineringsombudet for EØS-prosjekt delegasjon fra Portugal. Mari Teigen.

7. November 2017: Fagsamling 5: Lik lønn for arbeid av lik verdi. Innlegg: "Konvergens og stabilitet – om likelønnsutviklingen i Norge". Arrangert av Likestilt Arbeidsliv. Kjersti Misje Østbakken.

8. november, [Creating a competitive edge through diversity – leadership for Nordic research excellence towards 2030](#), innlegg "*The Gender Equality Paradox in academia*". Mari Teigen.

09. november: [Do Corporate Diversity Programs Work?](#) Seminar ISF, Kommentar: "A reflection on the relevance of US findings on diversity measures in the Nordic context". Liza Reisel.

09. november, [Do Corporate Diversity Programs Work?](#) Kommentar: "*The efficacy of gender quotas for corporate boards in light of top-managers support of gender equality measures*". Mari Teigen.

8-9. november: [Creating a competitive edge through diversity – leadership for Nordic research excellence towards 2030](#), panel, "*Nordic Solutions*". Arnfinn H. Midtbøen.

17. November: "Motherhood, Fatherhood and the Logic of Career within a family-friendly welfare state" Lecture at University of California, San Diego

23. november: Kommentar til foredrag av Hanspieter Kriesi, Cathrine Holst.

27. november 2017: Innlegg, [Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#). Institutt for samfunnsforskning. Kjersti Misje Østbakken.

27. november 2017: Innlegg, [Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#). Institutt for samfunnsforskning. Julia Orupabo.

27. november 2017: Innlegg, [Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#). Institutt for samfunnsforskning. Marjan Nadim.

27. november 2017: Innledning, [Innvandring og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet](#). Institutt for samfunnsforskning. Mari Teigen.

27. November 2017: Presentasjon på "What measures can investors and companies employ to promote women's leadership?" CARE Norge konferanse, Sentralen, Oslo. Mari Teigen.

5. desember: «Etnisk diskriminering i arbeidslivet: Forskning og tiltak», Foredrag, Likestillings- og diskrimineringsombudet. Oslo. Arnfinn H. Midtbøen.

5. desember 2017: "Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet", presentasjon av rapport på faglunsj i ASD. Kjersti Misje Østbakken.

Veiledning:

Veileder for Miriam Berge Carpena, Institutt for statsvitenskap på UiO, på masteroppgaven «Inntog med bremsene på. En Idéanalyse av utviklingen av fedres rettigheter i den norske foreldrepengeordningen (1991-2017)». Levert 16.06.2017. Muntlig 11.08.2017. Ragni Hege Kitterød.

Hovedveileder MA student, Tema: Utdanningsprestasjoner, valg, kjønn og etnisitet. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Julia Orupabo.

Biveileder for en PhD student, Tema: kjønnssegregerte arbeidsmarked og utdanningsvalg. Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus. Julia Orupabo.

Hovedveileder. Helena Seibicke, PhD, ARENA, UiO Tema: European Women's Lobby. Cathrine Holst.

Biveileder: One of three members in PhD committee of Laufey Axelsdóttir-

The Faculty of Political Science at the University of Iceland. "Gender Balance and Top Managers: Quotas, Recruitment Process, Family Responsibility and Competence".

Biveileder for PhD-kandidat i sosiologi Hannah Helseth på avhandling om debatten om feminisme og islam i Norge. Cathrine Holst.

Hovedveileder for masterstudent i sosiologi Hannah Løke Kjos på oppgave om diskriminering av kvinner ved ansettelse i academia. Cathrine Holst.

Sara Marie Jorunn Seehuus, Senter for profesjonsstudier, HiOA (OsloMet): [Profesjoner i endring? Betydningen av sosial og etnisk bakgrunn for kjønnsdeling i profesjonene og profesjonsutdanningene](#) (Hovedveileder, PhD). Liza Reisel.

Hovedkommentator på midveisveiseevaluering av stipendiat Runa Myklebust, Senter for profesjonsstudier, HiOA (OsloMet). Tittel: 'Exploring gender-typical and gender-untypical educational choices in Norway'. Liza Reisel.

Phd hovedveilder, tema: Innvandring og likestilling, Ellingsæter.

Phd hovedveileder, tema: Arbeidsgiveres syn på foreldrerettigheter, Ellingsæter.

MA hovedveileder, tema: Mellomledere i staten, Ellingsæter.

MA hovedveileder, tema: Nye arenaer for partnervalg, Ellingsæter.

Annet:

25.08.2017-24.11.2017 Visiting scholar at University of California, San Diego. Sigtona Halrynjo.

Deltatt i referansegruppe i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i forbindelse med deres arbeid med å utvikle indikatorer knyttet til kjønnslikestilling. Ragni Hege Kitterød.

Deltatt i referansegruppe i Statistisk sentralbyrå i deres arbeid med å utvikle løpende statistikk for fedres arbeidstid, basert på Arbeidskraftundersøkelsen og på registerdata. Ragni Hege Kitterød.

Deltatt i referansegruppe for Kunnskapssenteret ved Folkehelseinstituttet i deres arbeid med en forskningsoversikt over effekter av ulike bostedsordninger for barn med foreldre som bor hver for seg. Ragni Hege Kitterød.

Member of advisory board at ESA RN13 Sociology of Families and Intimate lives. Sigtona Halrynjo