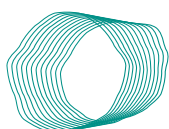


CORE – Senter for likestillingsforskning

ÅRSRAPPORT 2024



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**



Innhold

CORE – Senter for likestillingsforskning	3
COREs forskning 2024	4
COREs aktiviteter 2024	20
Alle publikasjoner	25
Alle medieoppslag tilknyttet CORE	28
Radio og podkast	32
Arrangementer	33



CORE – Senter for likestillingsforskning

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) ble etablert som et nasjonalt kjernemiljø for forskning om kjønnslikestilling i 2013 og mottar årlig tilskudd fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) over statsbudsjettet (Kap. 351, post 70). Dette muliggjør en langsiktig satsning på forskning og prosjekttakvisisjon innen kjønnslikestilling, med særlig vekt på likestillingsutfordringer i arbeidslivet, og betydningen av samspillet mellom familie- og arbeidsliv.

Vår forskning om kjønnslikestilling er flerdimensjonal og inkluderer interseksjonelle perspektiver. Forskingen er organisert rundt tre hovedtema: A) Kjønnsdelt arbeidsliv, omstilling og kompetanse, B) Arbeid–familie i et livsløpsperspektiv, og C) Likestilling i opinion, offentlighet og politikk.



Se alle tilknyttede personer [her](#). CORE ledes av Mari Teigen, forsker 1 ved ISF.

I tillegg til KUDs årlige tilskudd, huser CORE også andre prosjekter ved ISF som faller inn under COREs overordnede tematikk, med finansiering fra blant annet Norges forskningsråd, BufDir og andre departementer, direktorater, arbeidslivets organisasjoner og andre aktører. ISF bidrar i tillegg med egenfinansiering.

COREs forskning 2024

A) Kjønnsdelt arbeidsliv, omstilling og kompetanse

Det norske arbeidsmarkedet er sterkt kjønnsdelt, men det er ikke lenger blant de mest kjønnsdelte i verden. Forskning fra CORE har gitt ny innsikt i hvordan dette kjønnsdelte arbeidsmarkedet endrer seg (Barth, Reisel og Østbakken, 2023). Reduksjonen i kjønnsdelingen skyldes hovedsakelig 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 observert en viss økning av menn med innvandrerbakgrunn i yrker som tradisjonelt er dominert av kvinner og som har lav status (Orupabo og Nadim, 2020). Til tross for disse endringene, fortsetter menn å dominere topposisjonene i norske makthierarkier (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. Dette inkluderer faktorer som arbeidstidsordninger, lønnsforskjeller og karrieremuligheter.



Øverste leder er oftest en mann.
Kjønnsfordeling for adm. dir. i de 200 største selskapene (etter omsetning) i norsk næringsliv er 17,5/82,5 %.

CORE Topplederbarometer 2024

En tydelig indikasjon på kjønnsbalansen i kvinners disfavør er den vedvarende mannsdominansen i de mest innflytelsesrike og best betalte posisjonene i norsk næringsliv. Kvinner er fremdeles i mindretall på toppen. For å overvåke utviklingen ble CORE Topplederbarometer etablert i 2016. Barometeret analyserer kjønnsfordelingen i styrever og toppledergrupper i de 200 største selskapene i norsk næringsliv, rangert etter omsetning. De 200 største norske selskapene i 2024 inkluderer de største private aksjeselskapene (107), allmennaksjeselskapene (64), offentlig eide selskaper med forretningsdrift (15) og samvirkeselskapene (14).

CORE Topplederbarometer for 2024 viser at de fleste topposisjonene i Norges største bedrifter fortsatt er besatt av

menn. I toppledergruppene er det i gjennomsnitt 28 prosent kvinner, mens 17,5 prosent av administrerende direktører og 14,5 prosent av styrelederne er kvinner.

Det har vært en jevn og positiv utvikling siden 2016, da 7,5 prosent av administrerende direktører og 11,5 prosent av styrelederne var kvinner. Hvis den nåværende endringstakten holder seg konstant, kan vi forvente at det vil ta 26 år før det er like mange kvinner som menn blant administrerende direktører, det vil si i 2050. Kvinneandelen i toppledergruppene har økt fra 20 til 28 prosent fra 2016 til 2024. Med den samme endringstakten, vil det ta 22 år før det er like mange kvinner som menn i toppledergruppene, det vil si i 2046. Endringstakten blant styreledere er imidlertid betydelig lavere. Gitt en konstant endringstakt, vil det ta 96 år før det er like mange kvinner som menn blant styrelederne, det vil si i 2120.

Ringvirkninger av kjønnskvoltering

I debatten om den vedvarende mannsdominansen på toppen av næringslivet, er et sentralt spørsmål om lovpålagt kjønnsrepresentasjon (kjønnskvoltering) i bedriftsstyrer har bidratt til økt kjønnsbalanse i toppledelsen i norsk næringsliv. [Sigtona Halrynjo og Mari Teigen](#) har undersøkt om kjønnskvoltering i styrer har hatt ringvirkninger til toppledelsen. Datamaterialet er basert på CORE Topplederbarometer.

Her sammenlignes bedrifter som er omfattet av regler for kjønnsbalanse i styrer med bedrifter som ikke er omfattet av slike regler. Analysene viser ikke en positiv sammenheng mellom kjønnskvoltering i styrer og antallet kvinner i toppledelsen. Likevel kan det ikke utelukkes at en økning i antallet kvinner i styrer, og kvoteringsloven i seg selv, har bidratt til økt oppmerksomhet og oppslutning om tiltak for å fremme likestilling og kjønnsbalanse i næringsliv og offentlig debatt.

Sigtona Halrynjo og Mari Teigen har undersøkt om kjønnskvoltering i styrer har hatt ringvirkninger til toppledelsen. Datamaterialet er basert på CORE Topplederbarometer.



Foto: Ilja C. Hendel

Artikkelen konkluderer med at det er behov for mer kunnskap og oppmerksomhet om hvordan betingelsene for karriere ofte er ulik for kvinner og menn, samt at prosesser internt i organisasjoner bidrar til kjønnsforskjeller i karriereutvikling. Forskning på sammenhengen mellom kjønnsrepresentasjon i styre og ledelse er spørsmål det kan være viktig å utvikle videre, særlig med tanke på utvidelsen av regler for kjønnsbalanse i aksjeselskapsstyrer.

Kjønnsforskjeller i lønn og arbeidstid

Likelønn



Rapporten [*Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn 2015–2022*](#) gir innsikt i kjønnsforskjeller i lønn og bidrar til å forstå hva som menes med «lik lønn for arbeid av lik verdi». Studien viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har holdt seg relativt stabilt gjennom perioden som undersøkes, 2015–2022, med en gjennomsnittlig forskjell i timelønn på rundt 13 prosent.

En hovedårsak til kjønnsforskjeller i lønn er at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet med ulikt lønnsnivå. Når vi sammenligner kvinner og menn som utfører samme arbeid, reduseres kjønnsforskjellen i lønn til 8 prosentpoeng. Denne forskjellen krymper ytterligere til 6 prosentpoeng når vi sammenligner kvinner og menn som har samme arbeidsgiver.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn varierer mellom sektorer, næringer, utdanningsgrupper, yrkesgrupper og arbeidsmarkedsregioner. Selv om kvinner i gjennomsnitt har lengre utdanning enn menn, befinner de seg ofte innenfor fagfelt som gir lavere lønn.

Rapporten bidrar også ved å undersøke mulighetene for å måle lønnsforskjellene mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi. Den diskuterer og begrunner mulige metoder for å måle verdien til et arbeid, basert på kjennetegn ved yrker, føringer i nasjonalt og internasjonalt lovverk og forsøk i andre land. Studien viser betydelige lønnsforskjeller mellom likeverdige kvinneedominerte og mannsdominerte yrker – større enn mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid. Rapporten diskuterer også utfordringene med å måle forskjeller i lønn for arbeid av lik verdi og illustrerer hvordan ulike definisjoner og vektning påvirker målene på lønnsforskjellene.

Rapporten fikk mye oppmerksomhet i media. Våre beregninger refereres blant annet i Teknisk beregningsutvalgs foreløpige rapport for 2024 som gir grunnlag for 2025-oppgjøret.



[Liza Reisel og Kjersti Misje Østbakken](#) har sammen med amerikanske kollegaer publisert en artikkel om hvorfor



lønnforskjellen mellom menn og kvinner fortsatt eksisterer. De finner at lønnforskjellene mellom kvinner og menn har blitt betydelig mindre over tid, men de siste tiårene har lønnsgapet stått på stedet hvil. Lønnforskjellene er størst blant menn og kvinner med høyere utdanning. Økt kvinnelig yrkesdeltakelse og vekst i utdanningsnivået har vært viktige forklaringer på reduksjonen i lønnforskjellene, mens kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet er en viktig forklaring på de vedvarende forskjellene. Dette gjelder både i Norge og i andre land med liknende utvikling når det gjelder kjønnsforskjeller i utdanning og sysselsetting. Kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet handler ikke bare om hvilke yrker menn og kvinner har, men også hvilke oppgaver menn og kvinner gjør i jobbene sine. Arbeidsoppgaver kan være knyttet til ulik avlønning, slik at kjønnsforskjeller i lønn delvis kan forklares av at menn og kvinner har ulike arbeidsoppgaver. I tillegg kan det være sånn at menn og kvinner får ulik lønn til tross for like kjennetegn og arbeidsoppgaver (ulik avkastning). Dette er vanskelig å studere i Norge fordi vi mangler kunnskap om arbeidsoppgaver innad i jobber. I denne artikkelen undersøker vi hvordan kjønnsforskjeller i lønn påvirkes av kjønnsforskjeller i arbeidsoppgaver. Analysene baserer seg på data fra National Survey of College Graduates, som omfatter heltids- og helårsansatte kvinner og menn med høyere utdanning i USA. Våre analyser viser at kjønnsforskjeller i lønn i stor grad forklares av at kvinner og menn er ulike langs en del målbare dimensjoner, også arbeidsoppgaver. I tillegg har kvinner og menn ulik avkastning i arbeidsmarkedet: de har ulik avkastning på yrkesvalg, ulik avkastning av å være gift og ulik avkastning av spesifikke oppgaver de utfører i jobben sin. Mens menn for eksempel får lavere avkastning enn kvinner av å ha undervisning som sin primære arbeidsoppgave, får kvinner lavere avkastning av oppgaver som finans og dataprogrammering. Funnene tyder på at selv om menn og kvinner blir likere over tid når det gjelder egenskaper og kjennetegn, kan ulik avkastning av disse likevel bidra til vedvarende lønnforskjeller.

Kjønnsforskjeller i avkastning av utdanning

I løpet av de siste tiårene har kjønnsforskjellene i høyere utdanning endret seg. I mange vestlige land fullfører nå flere kvinner enn menn høyere utdanning. Dette har ført til en ny debatt om det nå er menn som henger etter i utdanningssystemet og i samfunnet generelt. Tidligere forskning har vist at kvinner generelt har mer å vinne på å ta høyere utdanning enn menn. Det har vært en utbredt antakelse at kombinasjonen av at kvinner



Foto: Hispanolistic / iStock

Menn taper på å velge kvinne-
dominerte yrker.



lykkes godt i høyere utdanning, og at de har mer å tjene på utdanning, vil føre til økonomisk likestilling mellom kjønnene.

Fordi kvinner og menn ofte tar ulike valg innen det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, bidrar dette til å opprettholde kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet og lønnsforskjeller mellom kjønnene. I denne artikkelen undersøker [Sara Seehuus og Thea B. Strømme](#) sammenhengen mellom inntekt og kjønnsbestemte studieområder på tvers av utdanningsnivåer, ved hjelp av omfattende registerdata fra Norge.

I samsvar med tidligere forskning, viser analysene at kvinner har en større relativ avkastning av høyere utdanning sammenlignet med menn, noe som tyder på at kvinner har mer å tjene på å investere i utdanning. Men kvinne- og mannsdominerte felt gir lavere avkastning sammenlignet med kjønnsbalanserte og mannsdominerte felt på alle utdanningsnivåer, og dette gjelder for både kvinner og menn. I tillegg viser analysene at den inntektsmessige «straffen» forbundet med kvinne- og mannsdominert utdanning relativt til kjønnsbalansert og mannsdominert utdanning er større for menn enn for kvinner. Likevel har menn høyere inntekt enn kvinner på alle utdanningsnivåer.

Dette er viktig kunnskap i lys av pågående debatter om at menn på sikt vil tape på at kvinner i større grad tar høyere utdanning. Så lenge avkastningen av utdanning følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er det nødvendig å ha mer nyanserte perspektiver på hvilke konsekvenser kvinneflertall i høyere utdanning vil ha for lønnsstrukturene i arbeidsmarkedet.

Korona, likestillingsintegrering og arbeidsmarkedskonsekvenser

I forbindelse med et større internasjonalt bokprosjekt om likestillingskonsekvenser av Korona-pandemien, har

✎ [Mari Teigen og Kjersti Misje Østbakken](#) skrevet et kapittel om pandemiens konsekvenser på det norske arbeidsmarkedet i et kjønnsperspektiv.

Den første delen av kapittelet undersøker hvorvidt og i tilfellet hvordan likestillingsperspektiver, spesielt med fokus på kjønnslikestilling, ble behandlet i norske myndigheters håndtering av Covid-19-pandemien. Analysen baserer seg på hvordan dette behandles i den første rapporten fra koronakommisjonen (NOU 2021:6). De viser at likestillingskonsekvenser i liten grad ble inkludert i utformingen av politikken eller vurdert som et viktig og relevant perspektiv.



Foto: william87 / iStock

I den andre delen undersøkes pandemiens konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet i et kjønnsperspektiv. Analysen av registerdata indikerer at det er lite som tyder på negative kjønnslikestillingskonsekvenser på det norske arbeidsmarkedet. Dette antas å henge sammen med norsk økonomis motstandsevne, samt at den likestillingsvennlige familie- og velferdspolitikken har fungert som et skjold mot tilbakeslag som følge av pandemien.

Selv om pandemien ikke førte til tilbakeslag for likestilling på arbeidsmarkedet, peker mangelen på likestillingsintegrering på en viktig svakhet i hvilke hensyn som vurderes når en stor krise rammer det norske samfunnet.

Rasisme og etnisk diskriminering



I en studie om strategier etniske minoriteter bruker på arbeidsmarkedet for å forbedre sine muligheter i jobbsøkningsprosesser, har [Arnfinn H. Midtbøen og Julia Orupabo](#) intervjuet 52 kvinner og menn med etnisk minoritetsbakgrunn. De finner at personer med minoritetsbakgrunner ofte skjuler eller nedtoner sin etniske og religiøse minoritetsbakgrunn.

Studien avdekker at minoriteter i Norge forholder seg til et klart definert hierarki av nasjonal tilhørighet. For å få innpass i det norske arbeidsmarkedet, oppfatter de at de må gjøre seg like majoriteten.

De fleste strategiene handler om å signalisere norskhet gjennom å vektlegge god språkbeherskelse og typisk norske interesser. Men det er også eksempler på andre strategier som handler om å bearbeide utseende på CV-bildet. Her er det kjønnsforskjeller. Blant mennene var det viktig å presentere seg på en måte som distanserte dem fra stereotypier om truende, aggressive og kriminelle menn. For eksempel ved å bruke bilder av seg selv med briller og mer formelle klær. Kvinnene brukte også teknikker ved valg av bilder, for å distansere seg fra stereotypisk *bias*. For eksempel ved å modifisere hår og klesstil, som å glatte ut håret for ikke å se for «afrikansk» ut, eller ved å style hodeskjerfet på en måte som minimerer assosiasjoner til religiøse symboler.

Å nedtone og skjule hodeplagg kan være del av en strategi for å bedre mulighetene på det norske arbeidsmarkedet.



Foto: FatCamera / iStock

Aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid i arbeidslivet



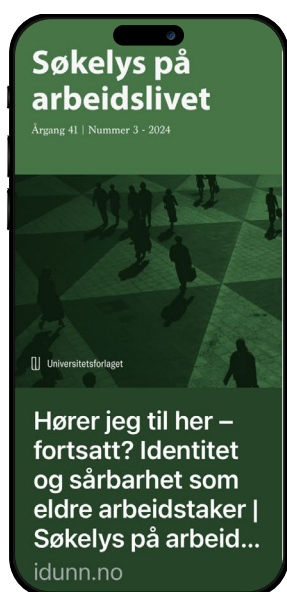
Plikten til aktivt likestillingsarbeid har vært en del av lovgivningen siden likestillingsloven ble vedtatt i 1978, med en redegjørelsesplikt for arbeidsgivere innført i 2002. Disse pliktene har gradvis blitt utvidet til å omfatte flere grunnlag i takt med utvidelsen av likestillingslovgivningen, og ble vesentlig styrket etter Stortingets vedtak i 2019. I temanummeret av *Søkelys på arbeidslivet* «Likestillings- og mangfoldsarbeid i arbeidslivet» har [Runa B. Myklebust, Marjan Nadim og Julia Orupabo](#)

undersøkt hvordan Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) påvirker virksomheters mangfoldsarbeid, og hvilke faktorer som er nødvendige for at arbeidet skal oppleves som nyttig. Gjennom intervjuer med mangfoldsansvarlige i 15 virksomheter, identifiserer artikkelen tre sentrale aspekter ved ARP: som plikt, som metode og som ansvarsstruktur.

Det at ARP er en lovpålagt plikt bidrar til å øke oppmerksomheten om mangfoldsarbeidet. Imidlertid er det en betydelig motstand mot ARP-arbeidet i virksomhetene, delvis knyttet til arbeidsmetoden og delvis til manglende synergi med det etablerte mangfoldsarbeidet.

Studien viser at det er varierende kunnskap om ARP i virksomhetene, og at ARP ofte ikke er koblet til det eksisterende mangfoldsarbeidet. Selv i virksomheter med egen mangfoldsansvarlig, og med komiteer og utvalg, kan arbeidet oppleves som isolert og lite effektivt. Her viser det seg at ansvarsstrukturen som følger ARP, ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å oppnå resultater. Selv om det finnes en tydelig ansvars plassering for ARP-arbeidet, er det samtidig viktig at denne personen har innflytelse i virksomheten, og at arbeidet er forankret i klare strategier og målsetninger.

En av de andre artiklene i temanummeret tar avspark i at alder er utelatt i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven. I en kvalitativ studie undersøker [Anne S. Grødem og Hege S. Hesselberg](#) hvordan ulike prosesser på arbeidsplassen former identiteten til seniorarbeidstakere. Grødem og Hesselberg støtter seg teoretisk på forskning om stereotypier basert på kjønn og rase. Studien viser at seniorer, i likhet med minoritetsgrupper, opplever trusler mot identiteten, spesielt i form av «tilhørighetstvil» og «kategoriseringstrusler». Dette skaper usikkerhet om deres plass i arbeidsmiljøet og gjør dem sårbare for aldersbaserte stereotypier. For å håndtere dette, bruker seniorer strategier som å nedtone alderen, insistere på at alder er irrelevant, eller understreke deres erfaring og kompetanse. Disse funnene antyder at det mangfoldsarbeidet som arbeidsgivere er pålagt å utføre for minoritetsgrupper, også kan være relevant for seniorarbeidstakere.



Hvorfor menn flest velger bort kvinnedominerte yrker?

I 2024 ble det også oppstart av et nytt prosjekt finansiert av Norges Forskningsråd (NFR), [Missing Men: New conceptual understandings of gendered educational choices](#) ledet av Runa Brandal Myklebust. I 2024 ble Thora Bjørke Sandberg ansatt som doktorgradsstipendiat på prosjektet. Prosjektet tar utgangspunkt i at selv om kvinner stadig har inntatt nye utdanningsretninger,





Foto: Ricofranz / iStock

Andelen menn i kvinnedominerte yrker og utdanninger har endret seg lite i løpet av de siste tiårene.

fortsetter menn i stor grad å ta kjønnsstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. Andelen menn i kvinnedominerte yrker og utdanninger har endret seg lite i løpet av de siste tiårene. Mye av den tidligere forskningen har fokusert på kvinners valg og bortvalg, mens vi har mindre kunnskap om menns vurderinger av kvinnedominerte utdanninger og yrker. Et av målene med dette prosjektet er å bedre forstå hvordan oppfatninger om kjønnsstypiske yrker endrer seg.

B) Arbeid–familie i et livsløpsperspektiv

I Norge og de nordiske landene har de familie- og velferds-politiske ordningene i hovedsak bidratt til betydelig samfunns- endring. Den tradisjonelle forsørgermodellen, hvor mannen forsørger familien gjennom lønnsarbeid mens kvinnen tar seg av det ulønnede arbeidet i hjemmet, har i dag liten relevans både i politikken og i hverdagslivet. Et likestilt familieliv er normen, hvor både menn og kvinner forventes å bidra både økonomisk og med hus- og omsorgsarbeid.

Det likestilte familielivet har utviklet seg gjennom et samspill mellom politiske reformer, endringer i praksis, samt endrede forståelser av hverdags- og samfunnsniv (Ellingsæter 2024). Overgangen til en likestilt familiemodell – «earner–carer»- modellen – har medført store endringer i både menns og kvinners liv.

Samtidig opprettholdes fortsatt kjønnsstradisjonelle mønstre. Dette skyldes blant annet trekk ved arbeidslivets organisering i samspill med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Nordisk familiepolitikk fra 1970-tallet til idag



I 2024 publiserte Anne Lise Ellingsæter boken [*Nordic Earner-Carer Politics. A comparative and historical analysis*](#). Den gir en grundig analyse av familiepolitikken idégrunnlag og de politiske dragkampene bak dagens ordninger i de fem nordiske landene: Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige. Dette er en imponerende studie av nordisk familiepolitikk over de siste fem tiårene, hvor 1970-tallet markerer overgangen fra den mannlige forsørgermodellen til en likestillingsorientert familiemodell.

Ellingsæter undersøker også statusen til norsk familiepolitikk i dag, og hvilke ideer som har vært drivende i utviklingen av politiske reformer som foreldrepermisjon, fedrekvote, barnehage og kontantstøtte.

Bokens utgangspunkt er at de nordiske landene er assosiert med en spesifikk familiepolitisk modell, kjent som «earner-carer»-modellen i den internasjonale litteraturen. Denne velferdsstatsmodellen for likestilling legger til grunn at både kvinner og menn engasjerer seg i både omsorg og lønnsarbeid. Betalte foreldrepermisjoner reservert for begge foreldre og offentlig subsidiert barnetilsyn støtter mødres kontinuerlige tilknytning til arbeidsmarkedet, og omfordeler omsorg mellom foreldre i familien, og mellom familien og samfunnet.

Nordisk familiepolitikk har ikke vært preget av konsensus, men har klart vært påvirket av blokkpolitikk. I Danmark, Norge og Sverige har koalisjonsregjeringer dominert, med sentrum–venstre og sentrum–høyre partier på hver sin side. Sosialdemokratiet, venstresiden og liberale partier har vært forkjempere for likestillingsmodellen, mens sentrum–høyre har vært delvis medfølgere eller motstandere.

«Fedrekvoter» og «kontantstøtte» har vært sentrale markører i de partipolitiske dragkampene fra 1990-tallet, mens konflikter rundt privat drift av barnehager har økt i senere år. Motstanden mot likestillingsmodellen har svekket seg over tid, ikke minst på

«Fedrekvoter» og «kontantstøtte» har vært sentrale markører i de partipolitiske dragkampene fra 1990-tallet.

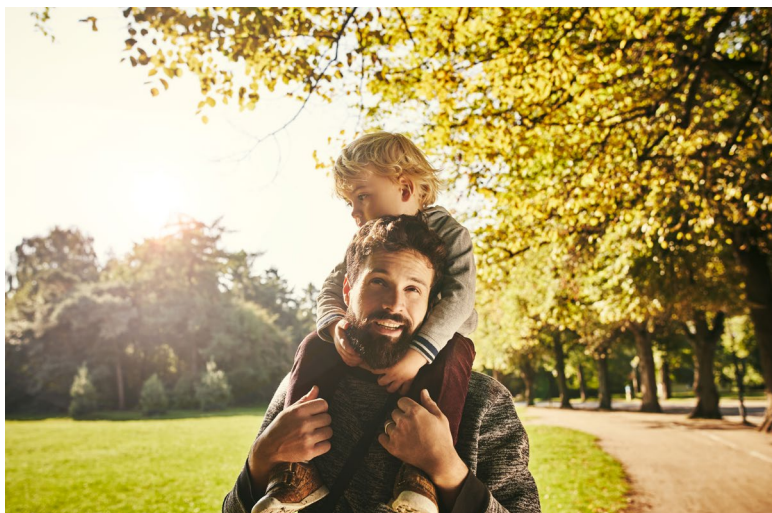
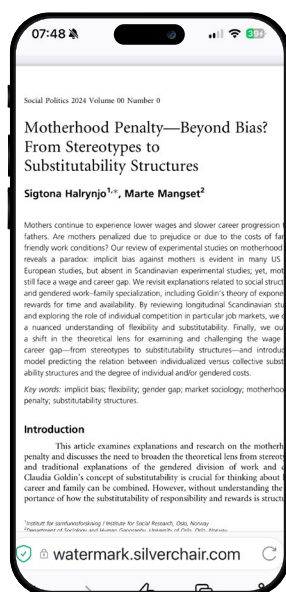


Foto: Pixdeluxe / iStock

grunn av endringer i foreldres preferanser, for eksempel ønsket om barnehage for de minste barna.

Likheter og forskjeller mellom de nordiske landene har variert over de siste 50 årene, men i dag er familielovgivningen mer lik enn noen gang, med individuelle rettigheter til foreldrepermisjon, rett til barnehageplass og minimal betydning av kontantstøtteordninger.



Kjønn, karriere og familieliv

Et etablert forskningsfunn er at mødres lønns- og karriereutvikling er langsommere enn fedres. I denne artikkelen utforsker [Sigtona Halrynjo og Marte Mangset](#) mulige forklaringer på disse vedvarende forskjellene. De spør om mødre møter forutinntatte fordommer (*motherhood bias*) om at de ikke vil bidra like mye som andre arbeidstakere, eller om slike vedvarende kjønnsforskjeller i lønn- og karriereutvikling kan forstås bedre i lys av at forutsetningene for å gjøre karriere i sentrale deler av arbeidslivet skaper spesielle utfordringer for arbeidstakere med familieforpliktelser.

Gjennomgangen av eksisterende eksperimentelle studier viser at mens mange studier fra USA og Europa finner at det eksisterer fordommer mot mødre i arbeidslivet og i karriere-sammenheng, er dette ikke tilfelle i eksisterende skandinaviske studier. Likevel opplever også mødre i Skandinavia lønns- og karrieretap.

I artikkelen vurderes forklaringer som ikke vektlegger fordommer, men som i stedet legger vekt på betydningen av strukturelle og institusjonelle forhold og arbeid–familie spesialisering som bedre forklaringer på kjønnsforskjeller i lønn og karriere. Spesielt interessant virker Claudia Goldins teori om hvordan tid og tilgjengelighet belønnes eksponentielt, altså at jo mer en arbeidstaker kan fremstå som tilgjengelig for kunder og arbeidsgiver, jo bedre blir de belønnet.

Innsiktene fra studien peker mot en anbefaling om at perspektiver på kjønnsforskjeller i lønn og karriere bør fokusere mer på hvilke strukturer for utskiftbarhet som er institusjonalisert i en virksomhet, fremfor fordommer mot mødre.

Videre hevder Halrynjo og Mangset at hvorvidt de dominerende karrierestrukturer i en virksomhet er individualisert eller kollektivt organisert, ofte vil ha kjønnede konsekvenser. Kvinner har generelt bedre muligheter for å kombinere karriere og familie i kollektivt organiserte karrieresystemer. Dette skyldes at slike systemer er bedre «rigget» for å håndtere fravær og begrensninger i tilgjengelighet, for eksempel i forbindelse med foreldrepermisjon, syke barn, eller andre omsorgs- og familieforpliktelser.

C) Likestilling i opinion, offentlighet og politikk

I løpet av de siste tiårene har menns og kvinners liv blitt stadig mer like, med Norge og de nordiske landene som ledende i utviklingen mot et mer likestilt samfunn. Likestilling er en grunnleggende verdi som har spredt seg og blitt forankret i mange land globalt, og fremmes gjennom arbeidet til overnasjonale organisasjoner.

Samtidig har det de siste ti årene i mange land vært en økende polarisering og konflikt i offentlig debatt rundt temaer som demokrati, rettigheter og likestilling. Dette er utviklingstrekk som danner et viktig bakteppe for nødvendigheten av å overvåke endringer i støtten til likestilling, og forklarer hvorfor kjønn og likestilling blir viktige omdreiningspunkt i stadig mer polariserte debatter om samfunnsutviklingen.

Det er viktig å stille spørsmål ved hva det er enighet om, hva det er uenighet om, og hvordan mønstrene for støtte endres.

Likestilling i opinion: resultater fra CORE SURVEY

Flere av hovedfunnene fra CORE SURVEY ble presentert i COREs årsrapport for 2023. Alle publiserte resultater fra undersøkelsen

 kan leses på [CORE sine sider](#). I det følgende presenterer vi funn fra notater som er publisert etter fjorårets årsrapport.

Hva tenker folk på når de hører ordet likestilling?

I COREs surveyundersøkelse stilte vi et åpent spørsmål:

«Hva tenker du på når du hører ordet likestilling?» Overraskende mange respondenter (3448) valgte å skrive et kort eller lengre svar.  [Anne S. Grødem](#) har analysert svarene på dette spørsmålet i sammenheng med respondentenes bakgrunn og svarene de ga på andre spørsmål.

Analysene viste at de fleste svarte beskrivende, og ofte brukte de samme ordene. Svært mange knyttet begrepet likestilling til arbeid og lønn. For eksempel fant vi at formuleringen «lik lønn for likt arbeid» ble nevnt i mer enn hvert tiende svar.

Et annet interessant funn var at ordet «likestilling» ser ut til å ha en litt annen betydning for eldre og yngre respondenter. De eldste respondentene, spesielt kvinnene, ga ofte svar som handlet om arbeid og lønn. De yngre respondentene var mer tilbøyelige til å nevne flere diskrimineringsgrunnlag, og sa at likestilling innebærer likebehandling uavhengig av kjønn, etnisitet, religion og seksuell orientering.

Menn ga oftere enn kvinner negative svar. Spesielt de unge mennene fremhevet viktigheten av å skille mellom like muligheter og like resultater når man snakker om hva likestilling betyr.



Foto: Hyejin Kang / iStock

De fleste mener at diskriminering basert på etnisk bakgrunn er utbredt i Norge.

Hvem diskrimineres? Oppfatninger om diskriminering på ulike grunnlag

CORE SURVEY har hovedsakelig stilt spørsmål om kjønnslikestilling, men undersøkelsen har også stilt spørsmål om syn på diskriminering i bred forstand. Det vil si hva som er oppfatningene om betydningen av ulike former for diskriminering.



I et av våre notater utforsker [Anne S. Grødem](#) hva befolkningen tror om diskriminering på ulike grunnlag i Norge. Analysen er basert på spørsmålene: «Hvor utbredt eller sjelden vil du si at hver av de følgende formene for diskriminering er i det norske samfunnet? Diskriminering basert på (1) alder, (2) kjønn, (3) etnisk bakgrunn, (4) seksuell orientering, (5) funksjonsnedsettelse.»

Resultatene viser at det er flest som mener at diskriminering basert på etnisk bakgrunn er utbredt i Norge, mens færrest mener at diskriminering basert på seksuell orientering er utbredt. Kvinner er mer tilbøyelige enn menn til å mene at diskriminering er utbredt på alle nevnte grunnlag.

For kvinner er det en generell tendens til at andelen som tror at diskriminering er utbredt er størst blant de yngste. For menn er det en motsatt tendens, andelen som mener at diskriminering er utbredt øker med alder. Dette resulterer i større forskjeller i oppfatninger om utbredelsen av diskriminering mellom unge kvinner og menn, sammenlignet med eldre kvinner og menn.

Til slutt viser analysene at tilbøyeligheten til å mene at diskriminering på ulike grunnlag er utbredt, varierer med politisk tilhørighet. Generelt er velgere på venstresiden mer tilbøyelige til å mene at diskriminering forekommer enn velgere på høyresiden.



Foto: izusek / iStock

Kvinner har mer positive oppfatninger om både kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere enn hva menn har.

Kjønnsforskjeller i oppfatninger om eldre arbeidstakere

I dagens politiske landskap er det stor oppmerksomhet om samfunnets fremtidige arbeidskraftbehov, og at økt levealder i befolkningen betyr at samfunnet må håndtere behovene til et økende antall alderspensjonister. En relevant problemstilling er hvilke oppfatninger befolkningen har om eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse, og om disse oppfatningene endrer seg avhengig av om man spør om kvinnelige eller mannlige arbeidstakere.



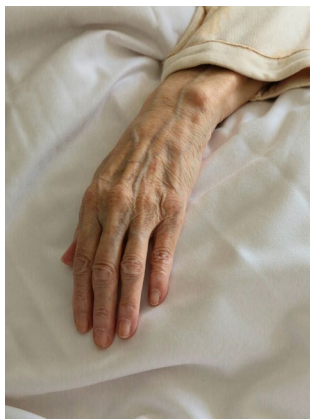
I et notat av [Anne S. Grødem og Ragni Hege Kitterød](#), undersøkes spørsmål fra COREs surveyundersøkelse. Halvparten av respondentene ble spurt om deres oppfatninger om kvinnelige eldre arbeidstakere, mens den andre halvparten ble spurt om deres oppfatninger om mannlige eldre arbeidstakere.

Generelt har befolkningen positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres produktivitet og vilje til å lære nye ting. Oppfatningene om eldre arbeidstakeres teknologiske kompetanse er imidlertid mer delt. Respondentene uttrykker litt mer positive oppfatninger om kvinnelige enn om mannlige eldre arbeidstakere.

Oppfatningene varierer også mellom ulike grupper i befolkningen. Kvinner har mer positive oppfatninger om både kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere enn hva menn har. Eldre har mer positive oppfatninger enn de yngste aldersgruppene.

Analysen viser også at de som mener at diskriminering av eldre er utbredt i samfunnet generelt, uttrykker mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer.

Foto: Bruce Tang / Unsplash



Kvinner er oftere enn menn uenige i at både kvinner og menn bør redusere arbeidstiden for å ta vare på eldre foreldre.

Oppfatninger om hvorvidt folk bør jobbe mindre for å hjelpe gamle foreldre



Et annet spørsmål knyttet til en aldrende befolkning er oppfatninger om ansvar for eldreomsorg. [Anne S. Grødem og Ragni Hege Kitterød](#) har publisert et notat der de undersøker befolkningens syn på voksne barns ansvar for å ta vare på sine eldre foreldre, og om disse oppfatningene varierer avhengig av barnets kjønn.

Analysen er basert på et spørsmål fra COREs surveyundersøkelse. Halvparten av respondentene ble spurt om kvinner over 60 år burde redusere arbeidstiden for å hjelpe sine eldre foreldre, og den andre halvparten ble spurt om menn burde gjøre det samme.

Resultatene viser at det ikke er sterk oppslutning om at eldre arbeidstakere bør jobbe mindre for å ta seg av eldre foreldre. Det er imidlertid en større oppslutning om, eller mindre motstand mot, at menn bør gjøre dette sammenlignet med kvinner.

Kvinner er oftere enn menn uenige i at både kvinner og menn bør redusere arbeidstiden for å ta vare på eldre foreldre. Oppslutningen er også mindre blant eldre enn yngre aldersgrupper.

Det er en tydelig sammenheng mellom støtte til likestilling og holdninger til om eldre arbeidstakere bør jobbe mindre for å hjelpe eldre foreldre. Sammenhengen er negativ når spørsmålet gjelder kvinner, og positiv når det gjelder menn.

Likestilling i offentlighet og politikk

Hvordan påvirker endringer i politikk og offentlig debatt syn på likestilling. Det er viktig å studere hvordan politikk, offentlighet og opinion fungerer sammen. Samspillet mellom partipolitisk fokus, offentlig likestillingspolitikk og likestillingsdebatten har hatt stor betydning for retningen og hastigheten på utviklingen av likestilling.

«Gutteproblemet» i offentlig politikk

Et sentralt tema i nyere debatter om menn og gutters likestillingsutfordringer har vært implikasjonene av kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner, som favoriserer kvinner og jenter.



[Cathrine Holst og Mari Teigen](#) har publisert en artikkel om hvordan «gutteproblemet» behandles i offentlig politikk ved å undersøke hvordan offentlige utredninger i Sverige og Norge behandler gutters likestillingsutfordringer, med særlig vekt på kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner.

Sammenligningen viser store forskjeller i hvordan disse spørsmålene behandles i Norge og Sverige, til tross for forventninger om stor grad av likhet. Den feministiske diskursen

Cathrine Holst og Mari Teigen har publisert en artikkel om hvordan «gutteproblemet» behandles i offentlig politikk.



Foto: LordRunar / iStock

og patriarkatsteorien preger tilnærmingene i de svenske utredningene. I kontrast unngår de norske utredningene slike tilnærminger og legger i stedet vekt på urimelige byrder som rettes mot gutter og menn i skole og samfunn.

I artikkelen argumenteres det for at forskjellene mellom Norge og Sverige bør forstås i lys av forskjeller mellom de to landenes utredningsinstitutter og ekspertsystemer. Det trekkes også frem ideologiske forskjeller mellom Norge og Sverige i likestillingsdebatten.

Hvordan kan forskning på kjønn og politikk bidra til å fremme likestilling?



I et «research note» i tidsskriftet *Politics & Gender* bidrar [Øyvind Skorge](#) sammen med flere forskere ved Kings College, London, til en refleksjon rundt spørsmålet om hvordan kjønnsforskning kan bidra til å fremme likestilling i samfunnet. Utfordringen er at forskning på kjønn ofte ikke blir integrert i politiske prosesser og beslutninger, og at forskere i for liten grad er opptatt av hvordan deres forskning kan bidra til endring.

Forfatterne identifiserer tre hovedutfordringer. For det første er forskningen ofte for smal og ikke tilstrekkelig relevant for de større utfordringene. For det andre at forskningsinnsiktene sjelden når ut til offentligheten. For det tredje at forskerne ikke legger nok vekt på den potensielle betydningen av forskningen sin.

For bedre å sikre at forskningen bidrar til å fremme likestilling, fremhever forfatterne viktigheten av samarbeid med ulike aktører i sivilsamfunnet og politikken. De foreslår å involvere slike aktører på ulike stadier i forskningsprosessen, og når forskningsresultatene er klare, spre dem til relevante grupper.

COREs aktiviteter 2024

Likestilte karriere- muligheter

*8. mars, Finans Norge og
Finansforbundet*

Finans Norge og Finansforbundet inviterte på den internasjonale kvinnedagen til et arrangement hvor Sigtona Halrynjo innledet om hva som skaper hindringer og muligheter for likestilling i næringslivet. Videre deltok hun i to paneldebatter. For det første om hva som skal til for å skape likestilling i finansnæringen. For det andre om betydningen av familie- og velferspolitiske ordninger, samt muligheten til å bruke hjemmekontor. Barne- og familieminister Kjersti Toppe deltok i panelsamtalen, i tillegg til en rekke næringslivsledere, representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere i finansnæringen og vår egen Sigtona Halrynjo.

Makta i familie- politikken

*13. mars, Institutt for
samfunnsforskning*



I mars 2024 inviterte vi til [bokbad og panelsamtale](#) om familiepolitikkens idégrunnlag og om politiske spenninger i dagens familiepolitikk. Foranledningen var Anne Lise Ellingsæters nye bok *Nordic Earner-Carer Politics: A Comparative and Historical Analysis*. I første del ble forfatteren spurt ut av Mari Teigen om sentrale problemstillinger i boka. Om hva som førte fram mot bruddet med den mannlige forsørgermodellen på



1970-tallet og om hva som er status for nordisk familiepolitikk i dag. Samt om hvilke ideer som har vært virksomme i reformpolitikken om foreldrepermisjon, fedrekvote, barnehagepolitikken og kontanstøtten – og hvordan de politiske partiene satte sitt preg på utviklingen. Bokbadet ble etterfulgt av en panelsamtale med Audun Lysbakken (SV), Mani Hussaini (Ap) og Mathilde Fasting (Civita), inkludert Ellingsæter.

Hvor er likestillingen på vei?

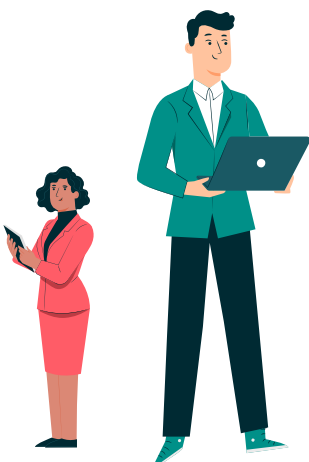
29. april, Institutt for samfunnsforskning



I april inviterte vi til et [åpent seminar](#) om Mannsutvalgets offentlige utredning Likestillingens neste steg (NOU 2024: 8). Vi ønsket velkommen til en åpen samtale om kring spørsmål om likestillingspolitikken har vært blind for menns problemer og om hva som skal til for at både menn og kvinner skal oppleve at deres utfordringer blir tatt på alvor. Her ønsket vi også å debattere om kampen for menns likestilling først og fremst er å forstå som en respons på en internasjonal tendens til å stille spørsmål ved kvinners fremkjempede rettigheter – eller om en likestillingsdebatt som bedre treffer både kvinner og menn betyr at vi er på vei mot et mer rettferdig samfunn. Seminaret ble innledet av statssekretær Erlend Kaldestad Hanstveit (Ap) i Kultur- og likestillingsdepartementet. Deretter presenterte forsker Liza Reisel noen hovedinnsikter fra NOUen. Reisels presentasjon ble etterfulgt av en panelsamtale med Claus Jervell, leder for Mannsutvalget, Bjørn Erik Thon, Likestillings- og diskrimineringsombud, Anna Bjørshol, avdelingsdirektør i BufDir og Cathrine Holst, CORE-forsker og professor ved Universitetet i Oslo.

Lansering CORE Topp- lederbarometer 2024

20. juni, Institutt for samfunnsforskning



CORE utarbeider annethvert år [CORE Topplederbarometer](#) hvor vi undersøker hvordan det står til med kjønns-sammensetningen i de 200 største norske virksomhetene etter omsetning. Seminaret ble åpnet ved Kyrre Lekve, direktør for Institutt for samfunnsforskning, som så ga ordet til Kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery. Deretter presenterte Mari Teigen og Sigtona Halrynjo hovedfunn fra CORE Topplederbarometer 2024. Deretter ble det panelsamtale ledet av Jorun F. Aartun fra Dagens Næringsliv. Panelet besto av Christin E. Bøsterud, administrerende direktør i EY, Chul Christian Aamodt i Europower, Nilüfer Sahin i Orkla, Rune Skjelvan, administrerende direktør i KPMG og Sigtona Halrynjo.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

14. november, Institutt for samfunnsforskning

På dette seminaret stilte vi spørsmål om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har minket, hvordan vi kan forklare kjønnsforskjeller i lønn og i hvilken grad det er mulig å måle hva arbeid av lik verdi er. Seminaret ble innledet av Kjersti Misje Østbakken. Videre innledet Even Aleksander Hagen (Ap), statssekretær i Kultur- og likestillingsdepartementet, om viktigheten av likelønn. Deretter presenterte Anna Bjørshol, avdelingsdirektør i BufDir, bakgrunnen for prosjektet.



Videre ble hovedfunn fra rapporten [Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022](#)

presentert av prosjektleder Maria Forthun Hoen og forsker Adrian Farner Rogne. I rapporten kartlegges kjønnsforskjeller i timelønn og den undersøker forklaringer på at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn. Rapporten utforsker også hvordan en kan måle hva som er arbeid av lik verdi, på tvers av yrker, fagfelt, næringer og sektor. Etter presentasjon av hovedfunn fra rapporten ble problemstillinger rundt lønnsforskjeller og ulik lønn for arbeid av lik verdi diskutert av representanter for arbeidslivets organisasjoner. Her deltok Ingrid Sandvei Francke (NHO), Julie Lødrup (LO), Klemet Rønning-Aaby (Unio), Amna Veledar (KS) – og debatten ble ledet av Liza Reisel.

Maria Forthun Hoen og Adrian Farner Rogne presenterte hovedfunn fra rapporten *Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022*.

**Lansering: Strategi for likestilling mellom kvinner og menn**

6. desember, Marmorhallen, Klima- og miljødepartementet

Kultur- og likestillingsdepartementets lanserte i desember Norges første *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn*. Strategien ble presentert av Kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery. Mari Teigen deltok med en presentasjon med tittelen Oppslutning om likestilling mellom kvinner og menn. Hvordan får vi alle med oss? Her presenterte hun hovedfunn fra CORE SURVEY. Deretter deltok hun i panelsamtale, under den samme overskriften, sammen med Lubna Jaffery, Kultur- og likestillingsminister, Claus Jervell, tidligere leder for Mannsutvalget og Khansa Ali, leder av Mira senteret.

**Likestilling og mangfold
i arbeidslivet***10. desember, Institutt for
samfunnsforskning*

På dette seminaret ville vi reise til debatt spørsmål omkring hvordan arbeidsgivere og tillitsvalgte jobber med likestilling, mangfold og inkludering i arbeidslivet. Hvordan vurderes betydningen av dette arbeidet i egen virksomhet og hva framstår som de viktigste utfordringene? Spesielt ønsket vi å reise til diskusjon spørsmålet om de styrkede aktivitets- og redegjørelsespliktene (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven bidrar til mer likestilling og mangfold i norsk arbeidsliv. På seminaret presenterte vi forskning publisert i et eget [temanummer av Søkelys på arbeidslivet](#) om Likestillings- og mangfoldsarbeid i arbeidslivet. Seminaret ble åpnet av Mari Teigen. Deretter fulgte to faglige innledninger om mangfold og ikke-diskriminering i norsk arbeidsliv ved Marjan Nadim og Anne S. Grødem. Deretter fulgte en panelsamtale ledet av Runa Brandal Myklebust. Her spurte vi om hva som skal til for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet – og om arbeidsgivere og tillitsvalgtes rolle. Om hva som er de viktigste endringene som følger av nye ARP og om hvilke diskrimineringsgrunnlag som får prioritet, og særlig om hvorfor alder ikke inngår. Til å belyse disse spørsmålene bidro følgende i panelsamtalen: Vibeke Blaker Strand, professor i offentlig rett ved Universitetet i Oslo, Helga Aune, PhD i offentlig rett og partner i EY Norge, Lars Kolberg, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Vera Sofie Borgen Skjetne, BufDir og Marie Louise Sunde, Equality Check.

**Sosiologforeningens
formidlingspris til
Liza Reisel**

Liza Reisel mottok Norsk sosiologforenings formidlingspris for 2024 for hennes bidrag. Ved tildelingen av prisen ble det spesielt fremhevet at «å holde hodet kaldt og argumentere saklig i en slik debatt er ikke enkelt. Prisvinneren har bidratt til å gjøre den offentlige samtalen om kjønn og likestilling mer nyansert og kunnskapsbasert.» Les mer [her](#).

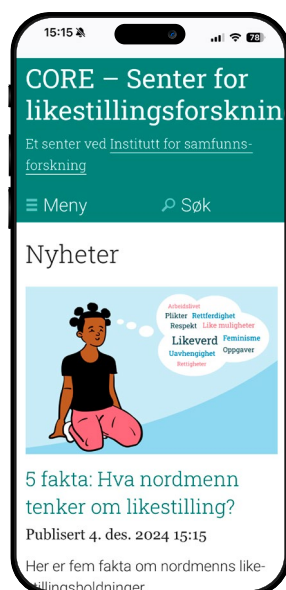
Liza Reisel er tildelt Norsk
sosiologforenings formidlings-
pris for 2024.



Foto: Ilja C. Hendel



Nyhetsaker



CORE viser fram resultater fra forskning om likestillings-spørsmål gjennom nyhetssaker som presenteres på våre nettsider og som deles på sosiale medier. Nyhetssakene fokuserer på 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 vår forskning og aktiviteter i lys av vårt formål.



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

Alle publikasjoner

- Brekke, I. Vedeler, J.S., Früh, E.A., Alecu, A.I., Anvik, C.H., Austgulen, M.H., Bjørnshagen, V., Dokken, T., Evesen, M., Finnvold, J.E. (2024). Svikter velferdsstaten kvinner? Fontene, 4-2024.
- Brekke, JP., Damsa, D., Evertsen, K.F., Hansen, V.W., Liden, H. Paasche, E., Rogne, A.F., Trætteberg, M., & Solbu, H. (2024). *Tilrettelegging for integrering av flyktninger i Norge. Organisering, tiltak og erfaringer* (Rapport 2024:3). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3116715
- Brekke, JP., Fladmoen A., Hesstvedt S., & Wollebæk D. (2024). *Holdninger til innvandring, integrering og mangfold. Integreringsbarometeret 2024* (Rapport 2024:7). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3128272
- Cools, S. (2024). Older Sisters and Younger Siblings: How is School Performance Affected by Sibling Gender?. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4889778>
- Dressel, J., Attewell, P., Reisel, L. & Østbakken, K.M. (2024). Characteristics or Returns: Understanding Gender Pay Inequality among College Graduates in the USA. *Work, Employment and Society*. doi: [10.1177/09500170241245329](https://doi.org/10.1177/09500170241245329).
- Ellingsæter, A.L. (2024). *Nordic Earner-Carer Politics. A Comparative and Historical Analysis*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Evensen, M., Dale-Olsen, H. Hardoy, I. & Wentzel, M. (2024). *Registerdataanalyse: sykefravær, inkludering og frafall i arbeidslivet. Delrapport 2* (Rapport 2024:1). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3119134
- Grødem, A.S. & Kitterød R.H. (2024). *Kjønnede oppfatninger om eldre arbeidstakere? Analyser av befolkningens syn på kvinners og menns arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse* (Rapport 2024:14). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3143649
- Grødem, A.S. & Kitterød, R.H. (2024). *Bør folk jobbe mindre for å hjelpe gamle foreldre? Befolkningens oppfatninger om kvinner og menn* (Notat 2024:14). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3143649
- Grødem, A.S. & Kitterød, R.H. (2024). *Kjønnede oppfatninger om eldre arbeidstakere? Analyser av befolkningens syn på kvinners og menns arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse*. (Notat 2024:15), <https://hdl.handle.net/11250/3143650>
- Grødem, A.S. (2024). *Hva tenker folk når de hører ordet likestilling?* (Notat 2024:12). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123237
- Grødem, A.S. (2024). *Hvem diskrimineres? Oppfatninger om diskriminering på ulike grunnlag i det norske samfunnet* (Notat 2024:5). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123230
- Hall, C., Hardoy, I. & von Simson, K. (2024). Policies for young adults with reduced work capacity. Labour market impact in Sweden and Norway. *Journal of Population Economics*. 37(1), s. 1–33. doi: [10.1007/s00148-024-00999-9](https://doi.org/10.1007/s00148-024-00999-9).
- Halrynjo, S. & Mangset, M. (2024). Motherhood Penalty—Beyond Bias? From Stereotypes to Substitutability Structures. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. doi: [10.1093/sp/jxae027](https://doi.org/10.1093/sp/jxae027).
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (2024). Gender quotas for corporate boards: do they lead to more women in senior executive management? *Gender in Management*. doi: [10.1108/GM-03-2023-0096](https://doi.org/10.1108/GM-03-2023-0096).
- Halrynjo, S. (red.) (2024). CORE Topplederbarometer 200:2024. Institutt for samfunnsforskning. Grafisk publikasjon 2024:2. [Fulltekst i vitenarkiv](#).
- Halrynjo, S. (red.) (2024). CORE Topplederbarometer 200:2024. Metode. Institutt for samfunnsforskning. Grafisk publikasjon 2024:16. [Fulltekst i vitenarkiv](#).
- Halrynjo, S. (red.) (2024). CORE Norwegian Gender Balance Scorecard 200 – 2024. Selection and Categorization. Institutt for samfunnsforskning. Grafisk publikasjon 2024:3. [Fulltekst i vitenarkiv](#).
- Halrynjo, S. (red.) (2024). CORE Norwegian Gender Balance Scorecard 200 – 2024. Institutt for samfunnsforskning. Grafisk publikasjon 2024:19. [Fulltekst i vitenarkiv](#).

- Hoen, M.F., Reisel, L., Rogne, A.F., & Salvanes, K.V. (2024). *Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022* (Rapport 2024:8). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3164447
- Holst, C. & Teigen M. (2024). «The «boy Problem» in Public Policy.» *Politics & Policy* 52(1): 70–88. <https://doi.org/10.1111/polp.12570>.
- Holst, C. (2024). Er medisinerne eksperter på helsepolitikk? (Populærvitenskapelig artikkel 2024:1) *Norsk tidsskrift for arbeids- og miljømedisin: Arbeidsmedisin og politikk*.
- Kitterød, R.H. & Grødem, A.S. (2024). *Mer aldersvennlig arbeidsliv med eldre ledere? Sammenhenger mellom leders alder og holdninger til eldre arbeidstakere* (Rapport 2024:2). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3113207
- Kitterød, R.H. & Nygård, S.T. (2024). *Holdninger til likestilling og kjønnsroller blant menn og kvinner i ulike grupper. Analyser av utvalgte spørsmål fra CORE Survey 2022 – Likestillingsundersøkelsen. Notat til Mannsutvalget* (Notat 2024:8). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123233
- Kitterød, R.H. & Teigen, M. (2024). *Færre menn enn kvinner mener at kvinner diskrimineres i arbeidslivet* (Notat 2024:2). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123167
- Kitterød, R.H. & Teigen, M. (2024). *Oppslutning om mangfoldige kjønnsidentiteter og et tredje juridisk kjønn* (Notat 2024:7). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123232
- Kitterød, R.H. & Teigen, M. (2024). *Stor oppslutning om likedelt ansvar for familie og forsørgelse* (Notat 2024:3). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123228
- Kitterød, R.H. (2024). *Oppfatninger om barn som hinder for kvinners og menns karriere. Resultater fra en spørreundersøkelse* (Notat 2024:13). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3156817>
- Kitterød, R.H. (2024). *Privat rengjøringshjelp – en løsning på tidsklemma i barnefasen?* (Notat 2024:4). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123229
- Kitterød, R.H., & Teigen, M. (2024). CORE SURVEY 2022 – likestillingsundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport (Notat 2024:1). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3121173
- Larsen, E.N. (2024). *Hva vet vi om klasse i akademia?* (Notat 2024:18). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3164221
- Liden, H., Damsa, D., Brekke, J.P. & Hoen, M.F. (2024). *Trøblete utenlandsopphold* (Rapport 2024:4). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3125936
- Liden, H., Evertsen K.F., Brekke, J.P. & Hoen M.F. (2024). *Kvinner og deres barn holdt tilbake mot sin vilje i utlandet* (Rapport 2024:6). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3125937
- Mangset, M. & Orupabo, J. (2024). Becoming and unbecoming academics: Classed resources and strategies for navigating risky careers. *British Journal of Sociology*. doi: [10.1111/1468-4446.13165](https://doi.org/10.1111/1468-4446.13165).
- Midtbøen, A.H. & Orupabo, J. (2024). Downplaying difference: how ethnoracial minorities strive for labour market access in an egalitarian context. *Ethnic and Racial Studies*. doi: [10.1080/01419870.2024.2418413](https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2418413).
- Myklebust, R.B., Teigen, M. & Tica, N. (2024). Lønnskartlegging: et verktøy for et mer likestilt arbeidsliv? (Rapport 2024:5). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3121490
- Myklebust, R.B.; Nadim, M. & Orupabo, J. (2024). Byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold? Hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten former virksomhetens mangfoldsarbeid. *Søkelys på arbeidslivet*. doi: [10.18261/spa.41.3.3](https://doi.org/10.18261/spa.41.3.3).
- Pedersen, R.T.; Petersen, N.B.G. & Thau, Mads (2024). Online Abuse of Politicians: Experimental Evidence on Politicians' Own Perceptions. *Political Behavior*. doi: [10.1007/s11109-024-09944-8](https://doi.org/10.1007/s11109-024-09944-8)
- Petersen, N.B.G.; Pedersen, R.T. & Thau, M. (2024). Citizens' perceptions of online abuse directed at politicians: Evidence from a survey experiment. *European Journal of Political Research*. doi: [10.1111/1475-6765.12724](https://doi.org/10.1111/1475-6765.12724).
- Hart, R.K. & Holst, C. (2024). What About Fertility? The Unintentional Pro-natalism of a Nordic Country, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 31, Issue 3, Fall 2024, Pages 429–454, <https://doi.org/10.1093/sp/jxad033>
- Rogne, A.F., Knutsen, T.K., & Modalsli, J. (2024). A college on every cape: Gender equality, gender segregation and higher educational expansion. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/xej64>
- Rogne, A.F.; Fauske, A. & Hart, R.K. (2024). Educational expansions and fertility: Evidence from Norwegian college reforms. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/dkt8a>
- 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*. doi: [10.1016/j.ehb.2024.101466](https://doi.org/10.1016/j.ehb.2024.101466).
- Silander, C., Reisel, L., Drange, I., & Pietilä, M. (2024). National Policies Supporting Gender Equality in Academic Careers: Are the «Global Leaders» Doing What It Takes? *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4), 275–291. <https://doi.org/10.1080/08038740.2024.2305914>



- Teigen, M., Nygård, S.T., & Kitterød, R.H. (2024). *Kjønnskvotering i politikken – et utbredt, men kontroversielt tiltak* (Notat 2024:10). Institutt for samfunnsforskning. [Hdl.handle.net/11250/3123235](https://hdl.handle.net/11250/3123235)
- Teigen, M., Nygård, S.T., & Kitterød, R.H. (2024). *Stor oppslutning om at likestillingen bør føres videre, men unge menn er mer skeptiske enn andre* (Notat 2024:6). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123231
- Teigen, M., Nygård, S.T., & Kitterød, R.H. (2024). *Stor uenighet om kjønnskvotering i bedriftsstyrer* (Notat 2024:11). Institutt for samfunnsforskning. hdl.handle.net/11250/3123236
- Teigen, M. & Myklebust, R.B. (2024). Aktivt likestillingsarbeid. Institutt for samfunnsforskning. Grafisk publisasjon 2024:4. [Fulltekst i vitenarkiv.](#)
- Teigen, M. & Østbakken, K.M. (2024). The Resilience of Gender Equality: How Covid-19 was Gendered in Norway, The Routledge Companion to Gender and Covid-19. [Routledge](#). doi: [10.4324/9781003267904-17](https://doi.org/10.4324/9781003267904-17).

Alle medieoppslag tilknyttet CORE

Januar

- [Intervju] På feil side av lønnsgapet, Forskerforum. K.V. Salvanes, 02.01.24.
- Rinja er første og eneste jente: – Ikke det mest vanlige, Raumnes. M. Teigen, 18.01.24.
- [Intervju] Her er Ronja første og eneste jente, Raumnes. M. Teigen, 23.01.24.
- [Intervju] Familieuvennlige betingelser er et problem, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 25.01.24.
- Vold mot kvinner i politikken, Altså. M. Teigen, 18.01.24.
- [Intervju] Er kjønnsbalanse lønnsomt?, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 30.01.24.
- [Intervju] Likestillingsforsker: Familieuvennlige betingelser er et problem, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 30.01.24.
- Unge menn omfavner høyresida: Dette må venstresida gjøre, mener Marsdal, FriFagbevegelse.no. J. Bergh, 31.01.24
- Unge menn omfavner høyresida: – En katastrofe for det rødgrønne laget, Fagbladet. J. Bergh, 31.01.24.

Februar

- - Trenger forenende flertalls-politikk, Dagsavisen. J. Bergh, 1.02.24.
- Unge menn omfavner høyresida: Dette må venstresida gjøre, mener Marsdal, Dagsavisen. J. Bergh, 02.02.24.
- Stadig flere konservative menn: – Særlig tydelig blant de unge, Dagsavisen Pluss. J. Bergh, 03.02.24.
- Har unge menn blitt mer høyreorienterte?, Studevest. J. Bergh, 03.02.24.
- [Intervju] Større holdningsgap mellom kjønnene, Journalen. M. Teigen, 07.02.24.
- [Intervju] Forskere: Kvinner diskrimineres ikke lenger i ansettelsesprosesser, Morgenbladet. Birkelund, G.E., Reisel, L., & Larsen, E.N., 18.02.24.
- [Intervju] Forskere: kvinner diskrimineres ikke lenger i ansettelsesprosesser, Morgenbladet. Birkelund, G.E., Reisel, L., & Larsen, E.N., 18.02.24.
- – Det er veldig varierende hvordan vi tolererer flekker og nupper, Kilden. R.H. Kitterød, 19.02.24.

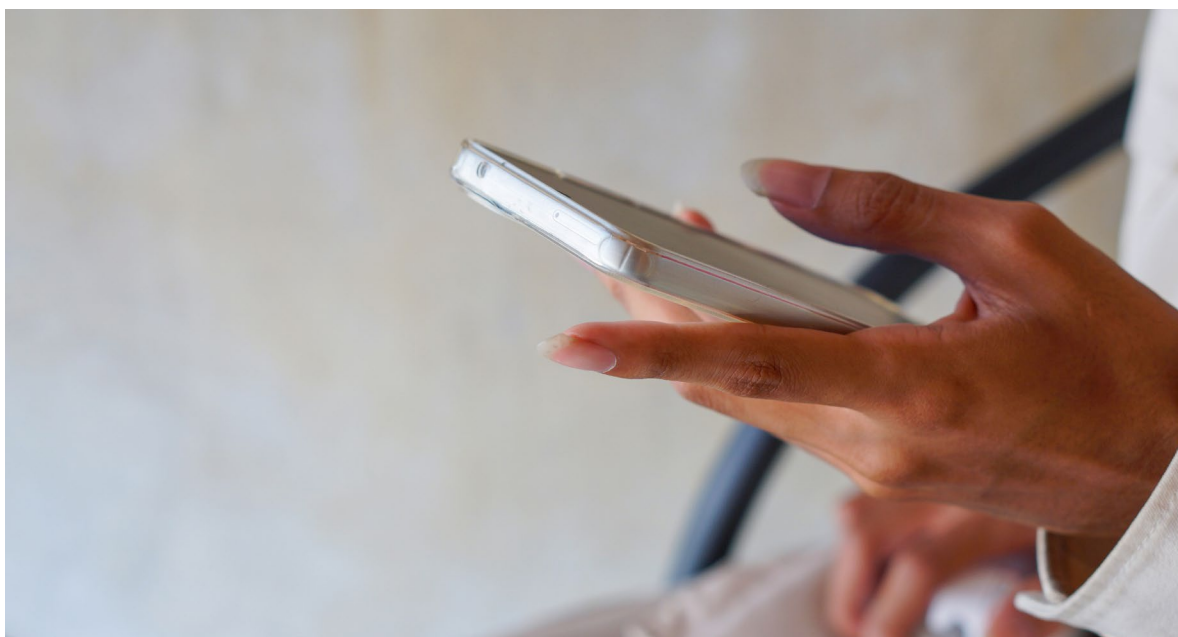


Foto: Yazid / Unsplash

- Benedicte føler seg dårlig behandlet av voksne menn når hun jobber, NRK Nordland. M. Nadim, 21.02.24.
- Hvorfor en nasjonal likestillingsstrategi er viktig for forskningssektoren, NTB Info. M. Teigen, 27.02.24.
- Lavere lønn og status gjør at færre velger typiske «kvinneyrker», Stavanger Aftenblad. R.B. Myklebust, 29.02.24.

Mars

- Styre og stell, Dagens Næringsliv. 02.08.24. S. Halrynjo, 02.03.2024.
- Likestilling er ikke hva det var, Dagsavisen. A.S. Grødem, 06.03.24.
- [Kronikk] Likestilling må også være for unge menn!, VG. R.H. Kitterød, Teigen M. & Grødem A., 08.03.24.
- [Intervju] Ni damer om kvinneliv i 2024: – Det verste er å bli overhørt eller kalt «lille venn», Røyken og Hurums Avis. M. Teigen, 08.03.24.
- [Intervju] -Det verste er å bli overhørt eller kalt «lille venn», Østlandets Blad. M. Teigen, 08.03.24.
- [Intervju] Ni damer om kvinneliv anno 2024: – Det verste er å bli overhørt eller kalt «lille venn», Akrshus Amtstidende. M. Teigen, 08.03.24.
- [Kronikk] Likestilling må også være for unge menn!, VG. R.H. Kitterød, Teigen M. & Grødem A., 08.03.24.
- Kvinnedagen: – «Hør på jentungen», var det noen som sa. Da var jeg 50, Khrono. S. Halrynjo, 08.03.24.
- -På tide med flere kvinner i front, Tendens. S. Halrynjo, 08.03.24.
- Inntekts- og karriereforskjeller kommer med barna, Finansfokus. S. Halrynjo, 08.03.24.
- Spesialrådgiver i Finans Norge: – Går i riktig retning, men det tar litt tid, BankShift. S. Halrynjo, 08.03.24.
- [Kronikk] Likestilling må også være for unge menn!, VG. R.H. Kitterød, Teigen M. & Grødem A., 08.03.24.
- Kvinner gjør fortsatt mest husarbeid, Forskning.no. R.H. Kitterød, 08.03.24.
- Kvinner gjør fortsatt mest husarbeid, Forskeren. R.H. Kitterød, 08.03.24.
- [Intervju] Hvordan står det til med «mannen»? Sosiologen.no., T. B Sandberg & Reisel, L., 8.03.24.
- [Intervju] Kvinner tjener 88 prosent av menns time-lønn, Bergens Tidende. K.M. Østbakken, 10.03.24.
- [Intervju] Menn tjener 12 prosentpoeng emr enn kvinner, Bergens Tidenden. K.M. Østbakken, 10.03.24.
- Forsker om likestillingsforskjeller: – Vi risikerer å miste mye ressurser, FinansWatch. S. Halrynjo, 11.03.24.
- [Intervju] Hva vil gutter bli når de blir voksne?, Ung. Forskning.no. L. Reisel, 13.03.24.
- -Det er veldig varierende hvordan vi tolerer flekker og nupper, Forskning.no. R.H. Kitterød, 14.03.24.
- [Intervju] Lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst i disse aldersgruppene. Fagbladet. K.M. Østbakken, 16.03.24.
- – Fikk høre at jeg har mannekropp, Dagbladet. M. Nadim, 18.04.24.
- – Fikk høre at jeg har mannekropp, Seher. M. Nadim, 18.04.24.
- Den utdøende trebarnsfamilien, Aftenposten. S. Cools, 19.03.24.
- [Kronikk] Kan fruktbarhetsnedgangen løses politisk?, Klassekampen. A.L. Ellingsæter. 19.03.24.
- – Jeg fikk høre at jeg har mannekropp, KK. M. Nadim, 19.04.24.
- Innvandrerdtøtre lykke både i jobb og utdanning, Forskning.no. M. Nadim, 20.04.24.
- Innvandrerdtøtre lykkes både i jobb og utdanning, Kilden. M. Nadim, 21.03.24.

April

- [Kronikk] Ulikheten i valgdeltakelse øker, Kommunal Rapport. S.B. Seggaard, 11.04.24.
- [Intervju] Unge kvinner blir mer venstreorienterte viser data fra flere land, Forskning.no. M. Teigen, 16.04.24.
- [Kronikk] *Menns likestillingsutfordringer løses ikke med synsing*, Dagens Næringsliv. Reisel, L., 24.04.24.
- [Kronikk] *Menns likestillingsutfordringer løses ikke med synsing*, Dagens Næringsliv. Reisel, L. & Teigen, M., 24.04.24.
- [Intervju] Mannsutvalget vil motvirke polariseringen mellom kjønnene, Kilden. L. Reisel, & Teigen, M., 25.04.24.
- [Intervju] Mannsutvalget vil motvirke polariseringen mellom kjønnene, Kilden. L. Reisel, & Teigen, M., 25.04.24.
- [Intervju] *Uenighet i Mannsutvalget om hva som er årsaken til gutters dårlige skoleprestasjoner*, Dagens Næringsliv. Reisel, L. 26.04.24.
- [Intervju] Hvordan går det med alle gutta?, Dagens Næringsliv. M. Teigen, 27.04.24.
- [Intervju] Hvordan går det med alle gutta?, Dagens Næringsliv. L. Reisel, 27.04.24.

Mai

- [Intervju] Vil avlive likestillingsmytar, Dag og Tid. M. Teigen, 03.05.24.
- Unge menn velger blått. Nå følge kvinnene etter, Frifagbevegelse.no. J. Bergh, 05.05.24.
- Hvorfor stemmer jenter og gutter på forskjellige partier?, Klar Tale. J. Bergh, 08.05.24.
- – Norden har banet vei i familiepolitikken, Kilden. A.L. Ellingsæter, 08.05.24.
- – Norden har banet vei i familiepolitikken, NTB Info. A.L. Ellingsæter, 08.05.24.
- For 50 år siden var hverdagen i 2024 utenkelig. Hva skjedde?, Forskning.no. A.L. Ellingsæter, 08.05.24.

- Bør venstresiden snakke tydeligere?, Klar Tale. J. Bergh 08.05.24.
- [Omtale] Tru og tvil, Dag og Tid. C. Holst, 16.05.24.
- Forskjellen mellom jenters og gutters holdninger øker, Aftenposten. J. Bergh, 18.06.24.
- [Intervju] Historien om gamlemor, Dagens Næringsliv. S. Cools, 18.05.24.
- [Intervju] Enorm mannsdominans på topp, Sandnesposten. M. teigen, 28.05.24.
- [Intervju] Enorm mannsdominans på topp i Sandnes: – Sjøkkert, Bygdebladet. M. Teigen, 31.05.24.

Juni

- [Kronikk] Mer smågruppeundervisning kan øke guttenes læring, Aftenposten. Sansør, A.M.J., & Salvanes, K.V. 03.06.24.
- Fleksibilitet i skolen: – Tanken er å løfte fra bunnen, Tendens. L. Reisel, 05.06.24.
- Kvinner og barn holdes i utlandet mot sin vilje, Utrop. H. Lidén, Damsa, D., Evertsen, K.F., Brekke, J.P., & Hoen, M.F., 10.06.24.
- [Intervju] Næringsminister Cecilie Myrseth: – Norsk næringsliv trenger flere kvinnelige styreledere, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 17.06.24.
- Kvinner og barn holdes i utlandet mot sin vilje, Utrop. M.F. Hoen, 10.07.24.
- Forskjellen mellom jenters og gutters holdninger øker, Aftenposten. J. Bergh, 18.06.24.
- Norske gutter blir stadig mer konservative, Aftenposten. J. Bergh, 19.06.24.
- Forskjellen mellom jenters og gutters holdninger øker, Bergens Tidene. J. Bergh, 19.06.24.
- [Intervju] Bidrar den «nye» aktivitets- og redegjørelsesplikten til å fremme likestilling i de store virksomhetene? Aftenposten. Teigen, M. & Myklebust, R.B., 20.06.24.
- [Intervju] Nye tall: Kun 17,5 prosent av toppsjefene i de 200 største selskapene er kvinner, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 20.06.24.
- Kvinnelige toppsjefer: – Det kommer ikke av seg selv, E24. S. Halrynjo, 20.06.24.
- Kun 17,5 prosent av norske toppsjefer er kvinner, Adresseavisen. S. Halrynjo, 20.06.24.
- [Intervju] Bidrar den «nye» aktivitets- og redegjørelsesplikten til å fremme likestilling i de store virksomhetene? Aftenposten – MediaPlanet. Teigen, M. & Myklebust, R.B., 20.06.24.
- Berre 17,5 prosent av norske toppsjefer er kvinner, Nynorsk Pressekontor. S. Halrynjo, 20.06.24.
- Kun 17,5 prosent av norske toppsjefer er kvinner, NTBtekst. S. Halrynjo, 20.06.24.
- Kun 17,5 prosent av norske toppsjefer er kvinner, Stavanger Aftenblad. S. Halrynjo, 21.06.24.
- Få norske toppsjefer er kvinner, Fagbladet. S. Halrynjo, 21.06.24.

- Hvordan kombinerer 60-timers arbeidsuke med familieliv?, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 27.07.24.
- [Intervju] Er læreryrket et omsorgsykke?, Kilden. Myklebust, R.B., 27.06.24.
- Er læreryrket et omsorgsykke?, Kilden. R.B. Myklebust, 27.06.24.
- Hvorfor velger ikke flere menn omsorg?, Kilden. R.B. Myklebust, 27.06.24.

Juli

- Hun drømmer om det få andre unge gjør. – Jeg er så IKKE janteloven!, Adresseavisen. S. Halrynjo, 03.07.24.
- – Tiden er inne for at kvinner tar mer plass, Bergens Tidende. S. Halrynjo, 05.07.24.
- Hun drømmer om det få andre unge gjør. – Jeg er så IKKE janteloven!, Aftenposten. S. Halrynjo, 08.07.24.
- Lønn: -Positivt at kvinnelige og mannlige jurister starter mer likt enn tidligere, Juristkontakt. S. Halrynjo, 16.07.24.
- Papper under press, Dagens Næringsliv. S. Halrynjo, 20.07.24.

August

- Christine (34) vil ha barn alene: – Jeg burde startet tidligere, Romerikes Blad Pluss. S. Cools, 16.08.24.
- Jeg håper på det beste, Romerikes Blad. S. Cools, 17.08.24.
- Christine (34) vil ha barn alene: – Jeg burde startet tidligere, Akershus Amtstidende Pluss. S. Cools, 17.08.24.
- Christine (34) vil ha barn alene: – Jeg burde startet tidligere, Rana No Pluss. S. Cools, 18.08.24.
- [Intervju] Vi blir så få her i landet, Dag og tid. Undheim, E.A., Bergsvik, J., Hart, R.K., & Cools, S. 23.08.24.
- [Intervju] Økonomisk krise ga færre kvinner i styrene, Dagens Perspektiv. M. Teigen, 23.08.24.
- Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte, NTBtekst. S. Halrynjo, 24.08.24.
- Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte, ABC Nyheter. S. Halrynjo, 24.08.24.
- Kvinneandelen i toppen av norsk næringsliv øker sakte, Adresseavisen. S. Halrynjo, 24.08.24.
- Christine (34) vil ha barn alene: – Jeg burde startet tidligere, Nordre Aker Budstikke Pluss. S. Cools, 25.08.24.
- Christine (34) vil ha barn alene: – Jeg burde startet tidligere, Akersposten Pluss. S. Cools, 27.08.24.
- [Intervju] – Vi søker alltid den personen vi tror vil utføre jobben på best mulig måte, uavhengig av kjønn, MatvareWatch. M. Teigen, 30.08.24.
- [Intervju] – Kun en kvinne har jobben som styreleder i landets største meierier, MatvareWatch. M. Teigen, 30.08.24.

September

- Slik er kjønnsbalansen i Norges største meglerhus, FinansWatch. S. Halrynjo, 05.09.24.
- – Tiden er inne for at kvinner tar mer plass, Bergens Tidende. S. Halrynjo, 19.09.24.

Oktober

- Hva hjelper og hva hjelper ikke på fødselstallene? Her er forskernes svar, Morgenbladet. S. Cools, 11.10.24.
- Mor, far og stadig færre barn, Morgenbladet. S. Cools, 11.10.24.
- Skattebetalere på bestilling, Magma. S. Cools, 11.10.24.
- [Intervju] From maternity insurance to shared parental leave. Fifty years of Nordic cooperation on gender equality, Nordic Council of Ministers 2024. A.L. Ellingsæter, 24.10.24.

November

- Norske gutter vil heller ha Trump enn Harris: – USA var bedre med ham, Stavanger Aftenblad. J. Bergh, 03.11.24.
- – USA var bedre med ham, Stavanger Aftenblad. J. Bergh, 04.11.24.
- Unge strømmer til Frp, TV2. J. Bergh, 08.11.24.
- [Intervju] Ser overraskende ulikt på «gutteproblemet», Apollon. Holst, C. 12.11.2024.
- P4 Nyhetene (intervju). M.F. Hoen, 14.11.24
- Framleis store lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, Nyss Pluss. A.F. Rogne, 14.11.24.
- Framleis store lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, Nynorsk Pressekontor. A.F. Rogne, 14.11.24.
- Menn i Norge tjener i snitt 13 prosent mer enn kvinner, Forskning.no. M.F. Hoem, 14.11.24.
- Vedvarende lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i Norge, Kulturdepartementet. M.F. Hoem, 14.11.24.
- Ny rapport: Stabil lønnsforskjell mellom kvinner og menn på 13 prosent, Unio. M. F. Hoem, 14.11.24.
- Menn i Norge tjener i snitt 13 prosent mer enn kvinner, ABC Nyheter/NTB. M.F. Hoem, 14.11.24
- Fortsatt langt igjen til likelønn, Norsk sykepleierforbund. M.F. Hoem, 18.11.24.
- Langt fra likelønn i Norge – Bibliotekarforbundet. M.F. Hoem, 18.11.24.
- Årene går, lønnsforskjellene består, Adresseavisa. M.F. Hoem, 18.11.24.
- EKKO (NRK P2): Spør Ekko: Ulik lønn for likt arbeid? M.F. Hoen, 20.11.24
- Kjønnsnøytral likestillingslov skaper splid, Nynorsk Pressekontor. L. Reisel, 20.11.24.
- Kjønnsnøytral likestillingslov skaper splid, NTB Info. L. Reisel, 20.11.24.

- En av fire unge menn mener likestillingen har gått for langt, Aftenposten. J. Bergh, 25.11.24.
- En av fire unge menn mener likestillingen har gått for langt, Fædrelandsvennen. J. Bergh, 25.11.24.
- Mener det har gått for langt: – Må slutte å tenke at alt er en kjønnsdebatt, Fædrelandsvennen. J. Bergh, 26.11.24.
- Overlegent EU-flertall blant unge nordmenn, Klassekampen. J. Bergh, 27.11.24.
- Kvinner taper økonomisk når de får barn, FriFagbevegelse.no. M.F. Hoen, 27.11.24.
- – Må slutte å tenke at alt er en kjønnsdebatt, Fædrelandsvennen. J. Bergh, 28.11.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, Kilden. R.H. Kitterød & Teigen, M., 28.11.24.
- [Intervju] Sendte ut nesten 3000 falske jobbsøknader. Svarene var slående, NRK Stor-Oslo. E.N. Larsen & Midtbøen, A., 28.11.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, Kilden. R.H. Kitterød & Teigen, M., 28.11.24.
- Ny forskning: Muslimske menn diskrimineres mest på jobbmarkedet, Utrop. E.N. Larsen, 29.11.24.

Desember

- Er det ... blå maskara?, NRK. R.H. Kitterød, 01.12.24.
- Ikke overrasket over at mannlige finans-og eidenomsmeqlertopper tjener langt mer enn kvinner, Dagens Perspektiv. M.F. Hoen, 02.12.24.
- Blir vi satt mindre pris på når håret begynner å bli grått?, Forskning.no. A.S. Grødem, 03.12.24.
- Kjønnsnøytral likestillingslov skaper splid, Kilden. L. Reisel, 03.12.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, NTB Info. R.H. Kitterød & Teigen, M., 06.12.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, Blikk. R.H. Kitterød & Teigen, M., 06.12.24.
- Kvinner er meir positive til kjønnsmangfold enn menn, Nynorsk Pressekontor. R.H. Kitterød, 06.12.24.
- Kvinner er meir positive til kjønnsmangfold enn menn, Møre-Nytt. R.H. Kitterød, 06.12.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, NTB Info. R.H. Kitterød & Teigen, M., 06.12.24.
- Kvinner er mer positive til kjønnsmangfold enn menn, Blikk. R.H. Kitterød & Teigen, M., 06.12.24.
- Blir vi satt mindre pris på når håret begynner å bli grått?, ABC Nyheter. A.S. Grødem, 08.12.24.
- Så høyrevridde er norske gutter, TV2. J. Bergh, 13.12.24.
- Fellesorganisasjonen lar seg ikke stoppe av det, Minerva. M.F. Hoen, 16.12.24.
- [Kronikk] Hva er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn? Tallenes tale er uklar, Aftenposten. Hoen, M.F., Reisel, L., Rogne, A.F., & Salvanes, K.V. 23.12.24
- Ulikelønn er et faktum, Aftenposten. M.F. Hoem, 06.12.24

Radio og podkast

- #41 – Sara Cools: Fertilitet – «reproduktiv krise»? [Podkast]. Ganske aktuelt med Kenneth Bergh. Sara Cools, 22.01.24.
- Kvinnedagen 8. mars [Podkast]. KS-podkast. S.B. Segard, 05.03.24.
- Hvorfor er det flest menn som er rike? [Podkast]. Alt du ikke vet, Ung.Forskning.no. K.M. Østbakken, 07.03.24.
- [Hva kjennetegner de nordiske landenes familiepolitikk?](#) [Podkast]. Liberal halvtime. Anne Lise Ellingsæter, 18.06.24.
- [Har det blitt kult å være anti-likestilling?](#) [Podkast]. F*ordet. Mari Teigen, 17.10.24.
- [154: Nordisk balansekunst: Arbeid, omsorg og likestilling i endring](#) [Podkast]. Engler og Harmoner. Anne Lise Ellingsæter, 30.10.24
- [Hvorfor gifte seg?](#) [Podkast]. Åpenbart. Anne Lise Ellingsæter, 06.11.14
- [Intervju] For lite menn i helsefag. NRK [Radio]. Helgemorgen. Myklebust, R.B., 15. 12.24.



Foto: Eric Nopanen / Unsplash

Arrangementer

Kvinnens deltakelse i politikken. Faglig foredrag, Faglunsj-seminar Rødt. Signe Bock Seggaard, 18. januar 2024.

Deltid, fleksibilitet og lønnsforskjeller. Vitenskapelig foredrag, Sosiologforeningens vinterseminar 2024, A.F. Rogne, 3. februar 2024.

Likestilling i Norden – hvilken rolle spiller EU? Populærvitenskapelig foredrag, frokostseminar før Kvinnedagen i Europabevegelsen. Cathrine Holst, 7. mars 2024.

Kjønnslikestillingens status 2024. Faglig foredrag, Runa B. Myklebust. Oslo kommune. 8. mars 2024.

Menn og valg av helsefag. Faglig foredrag, Universitetet i Tromsø. Runa Brandal Myklebust, 11. mars 2024.

Likestillingsdata og etnisitet. Faglig foredrag, Når likestillingsarbeid møter personvern. Marjan Nadim, 8. april 2024.

Nordisk likestillingspolitikk – kan den eksporteres? Vitenskapelig foredrag, Seminar i Utenriksdepartementet. Cathrine Holst, 16. april 2024.

Kjønnede oppfatninger om eldre arbeidstakere? Analyser av holdningsspørsmål med «split sample design»? Faglig foredrag, FOSA-SEMINAR. Ragni Hege Kitterød, 18. april 2024.

Holdninger til likestilling. Smakebiter fra CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen. Vitenskapelig innlegg, fellesseminar mellom likestillingssentrene og Bufdir. Ragni Hege Kitterød, 18. april 2024.

Public trust in science. Vitenskapelig foredrag, Conference: Trust in science and science-for-policy making. Cathrine Holst, 26. april, 2024.

Hvor er likestillingen på vei? Faglig foredrag, Møte om Mannsutvalgets rapport. Cathrine Holst, 29. april 2024.

Likestillings neste sted. Vitenskapelig foredrag, VERDI Juridisk Fakultet. Liza Reisel, 14. mai 2024.

Likestillingens neste steg. Vitenskapelig foredrag, FHI. Liza Reisel, 5. juni 2024.

Having it all? Broadband technology and the growing divide between high and low skilled women. Faglig foredrag, Fertility and Declining Population Growth in High-Income Countries. Ester Bøckmann og Marte Strøm, 6.–7. juni 2024.

Likestillingens neste steg. Vitenskapelig foredrag, NIFU. Liza Reisel, 13. juni 2024.

En likestillingspolitikk for alle – Nye forståelser av menns likestillingsutfordringer. Faglig foredrag, Seminar LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg. Liza Reisel, 10. juni 2024.

Blir menns problemer oversett? Paneldebatt, Statistisk sentralbyrå. Ragni Hege Kitterød, 12. juni 2024.

Do differences in maturation and impulse control explain sex differences in academic achievement? Faglig foredrag, Summer Seminar on Social Inequality and Population. Liza Reisel og Atika Khurana, 18. juni 2024.

Et interseksjonelt perspektiv på ulikhet. Vitenskapelig foredrag, Klasse og elite seminar. Julia Orupabo, 15. august 2024.

En likestillingspolitikk for alle – Nye forståelser av menns likestillingsutfordringer. Vitenskapelig foredrag, Unios likestillingsgruppe: Mannsutvalgets rapport. Liza Reisel, 22. august 2024.

Gender mainstreaming in practice: Everywhere and nowhere? Vitenskapelig foredrag, ESA 2024. Runa Brandal Myklebust og Mari Teigen, 27.–31. august 2024.

Are Gender Gaps in Education Leaving Less Educated Men Behind in the Labor Market? Vitenskapelig foredrag, European Sociology Association Conference Tension, Trust and Transformation. Adrian Farner Rogne, Sara Seehuus og Liza Reisel 29. august 2024.

How important is girls' «Biological Head Start» in explaining gender differences in education and the labour market? Vitenskapelig innlegg, EALE forskerkonferanse. Pål Schøne, september 2024.

The Nordics' victorious family policies, but stagnant gender equality. Comments to lecture by Honorary Doctor Trond Petersen. Vitenskapelig foredrag, Åresforelesning. Cathrine Holst, 2. september 2024.

Childcare facilities and female employment in Norway. Faglig foredrag, Norads kunnskapsprogram for Likestilling og utvikling /LIFU. Ragni Hege Kitterød, 3. september 2024.

Nordic Earner-Carer Politics. A Comparative and Historical Analysis. Vitenskapelig foredrag, ISA RC19 Annual Conference. Anne Lise Ellingsæter, 3.–6. september 2024.

Reproducing the welfare state: Imaginaries of changing fertility in a Nordic context. Vitenskapelig foredrag, ISA RC19 Annual Conference. Anne Lise Ellingsæter, 3.–6. september 2024.

Inbuilt inequality in occupational pensions: how can trade unions respond? Vitenskapelig foredrag, RC19 Annual Conference. Anne Skevik Grødem og Ines Alisa Wagner, 3.–6. september 2024.

How Important is the «Biological Head Start» of Girls for Explaining Gender Differences in Education and the Labor Market? Faglig foredrag, European Association of Labour Economists (EALE). Marianne Røed, Pål Schöne og Marte Strøm, 5.–8. september 2024.

Monopsony, labour demand fluctuations and the gender wage gap. Vitenskapelig foredrag, EALE 2024. Harald Dale-Olsen og Erling Barth, 5.–7. september 2024.

Paternity quotas and family health: Evidence from a policy expansion in Norway. Vitenskapelig foredrag, European Association of Labor Economists Conference. Ida Victoria Katjivena Pedersen, Sara Cools og Rannveig Kaldager Hart, 5.–7. september 2024.

Family policies in work life. The kindergarten and the work-family puzzle. Faglig foredrag, ECCE seminar. Ragni Hege Kitterød, 11. september 2024.

En likestillingspolitikk for alle – Nye forståelser av menns likestillingsutfordringer. Vitenskapelig foredrag, Forskningsgruppa Kjønn og ulikhet, Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU. Liza Reisel, 25. september 2024

Kjønn, jobb og barn: Endringer i sysselsetting, deltid, sektor, lønn og jobbfleksibilitet ved første fødsel. Vitenskapelig foredrag, Senter for fruktbarhet og helse – Folkehelseinstituttet, Adrian Farner Rogne, 18. oktober 2024.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet – hvordan ble det sånn og hva betyr det? Vitenskapelig foredrag, Kvinner på tvers. Liza Reisel, 19. oktober 2024.

Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. Vitenskapelig forelesning, MF vitenskapelig høyskole. Ragni Hege Kitterød, 22. oktober 2024.

Har likestillingen gått for langt? Vitenskapelig foredrag, SVs høstkonferanse. Liza Reisel, 26. oktober 2024.

Nordic-German expert meeting on pay equity, Reykjavik. Vitenskapelig foredrag. Maria Forthun Hoen, 31. oktober 2024.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Populærvitenskapelig foredrag, LOs likelønnsseminar. Maria Forthun Hoen, 18. november 2024.

Hvorfor er det bare jentene som endrer seg? Endring og stabilitet i kjønnsdelte utdanningsvalg. Faglig foredrag, Kilden: «Hvorfor vil ikke flere menn bli sykepleiere og lærere?». Runa Brandal Myklebust, 18. november 2024.

Nordisk historisk overblikk. Vitenskapelig foredrag, TCO Forskningsdag – Föräldraförsäkringen 50 år. Anne Lise Ellingsæter, 13. november 2024.

Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022. Populærvitenskapelig foredrag, Fellesorganisasjonens (FO) kvinne- og likestillingspolitiske konferanse. Adrian Farner Rogne, 15. november 2024.

Om NOU 2017:6 Offentlig støtte til barnefamiliene. Vitenskapelig foredrag, Fødselstallutvalget. Anne Lise Ellingsæter, 20. november 2024.

Eldre ledere – mer aldersvennlig arbeidsliv? Lederes holdninger til eldre arbeidstakere i lys av leders egen alder. Vitenskapelig foredrag, Sluttkonferansen Shades of Grey. Anne Skevik Grøde og Hege Kitterød, 28. november 2024.

Den norske arbeidslivsmodellen. Vitenskapelig kommentar, Boklansering: Den norske arbeidslivsmodellen – status og utfordringer i en brytningstid. Anne Lise Ellingsæter, 4. desember 2024.

ARP – byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold? Faglig foredrag, Lanseringsseminar for Søkelys på arbeidslivet. Marjan Nadim, 10. desember 2024.