

Policy for kjønns- balanse og kjønnspektiver i forskning og innovasjon



Om Norges forskningsråd

Norges forskningsråd er et nasjonalt forskningsstrategisk og forskningsfinansierende organ. Forskningsrådet fordeler årlig vel ni milliarder kroner til forskningsformål. Forskningsrådet er den viktigste forskningspolitiske rådgiveren for regjeringen, departementene og andre sentrale institusjoner og miljøer med tilknytning til forskning og innovasjon. Vi har et spesielt ansvar for å følge opp regjeringens langtidsplan for forskning. Forskningsrådet setter i verk nasjonale forskningspolitiske vedtak gjennom en rekke finansieringsordninger. I samspill med forskningsmiljøene, næringslivet og den offentlige forvaltningen arbeider Forskningsrådet for å gi norsk forskning et økonomisk og kvalitetsmessig løft og fremme innovasjon og kunnskap. Forskningsrådet arbeider for større internasjonalt samarbeid og økt deltakelse i EUs forsknings- og innovasjonsprogram. Andre viktige oppgaver er å skape møteplasser for og dialog mellom forskere, brukere av forskning og aktører som finansierer forskning.



Foto: Shutterstock

Økt fart mot balanse

INNHold

1. Overordnet mål	3
2. Forskningsrådets samfunnsoppdrag	4
3. Kjønnbalanse i forskning og innovasjon	7
4. Kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon	13
5. Kompetanse og kvalitet internt i Forskningsrådet	15

Likestilling, likeverd og like rettigheter er sentrale verdier i vårt samfunn. Dette er et av våre største fortrinn i internasjonal sammenheng, både økonomisk, kulturelt og politisk. Da er det et paradoks at likestilling og kjønnsbalanse ikke er oppnådd innen forskning og innovasjon, som er blant samfunnets viktigste drivkrefter.

Både på forsknings- og innovasjonsfeltet er menn i klart flertall i ledelse og sentrale posisjoner. Det gir forskningen et bias. Mange fag er også sterkt kjønnsdelte.

Vi ser behov for økt tempo for å bedre kjønnsbalansen. For å få dette til ønsker vi tett samspill med forskningsinstitusjonene. Vi har satt oss klarere mål, og på noen områder vil vi stille tydeligere krav enn tidligere.

I de seinere åra har det blitt betydelig oppmerksomhet om de uheldige utslagene ved at de som ønsker å satse på en forskerkarriere møter mange og høye krav i en kort og kritisk fase i livet da mange får barn og stifter familie. En stor andel forskere står også uten fast jobb i denne fasen. Denne utfordringen er vi opptatt av å gjøre noe med, sammen med andre.

Verden endres og blir mer mangfoldig. I tråd med økt migrasjon og generelt mer heterogene samfunn, kobles kjønn og mangfold stadig oftere som to sider av samme sak. Selv om denne policyen eksplisitt gjelder kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver, vil flere av tiltakene være viktige for også å fremme mangfold i bredere forstand, og vi vil arbeide for mer kunnskap om mangfold.

Forskningsrådet har som ambisjon å være i front, både nasjonalt og internasjonalt, for å fremme kjønnsbalanse og likestilling i forskning og innovasjon. Vi har blant annet vært blant pådriverne for at EUs rammeprogram ikke skal miste momentum på dette området.

Utfordringen for både EU og Norge blir å sikre at kvaliteten og relevansen i Horisont Europa ikke rammes negativt som følge av tilbakeslag i noen land når det gjelder akademisk frihet, kvinners rettigheter og grunnleggende menneskerettigheter. Men utfordringen er ikke begrenset til Europa. Forskningsrådet skal ha høyt trykk på dette området også i det bredere internasjonale forsknings- og innovasjonssamarbeidet.



John-Arne Røttingen
Administrerende direktør



Foto: Jonas Bendiksen

1. Overordnet mål

Forskningsrådet skal være i front for å fremme kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon, både nasjonalt og internasjonalt.

Formålet er å bidra til likestilling mellom kjønnene i samfunnet, å bidra til forskning av høyeste kvalitet ved å ta vare på de beste forskertalentene, legge til rette for velfungerende forskningsmiljøer og sikre en bredde i perspektiver som gir god forklaringskraft og innovative løsninger.

Et demokratisk og framgangsrikt samfunn

Like rettigheter og like muligheter er grunnleggende forutsetninger for et demokratisk samfunn. Høy deltakelse av kvinner og menn i yrkes- og samfunnsliv har vært avgjørende for den økonomiske og sosiale utviklingen av de nordiske velferdssamfunnene. Likestilling er en sentral verdi i det norske samfunnet; et definerende trekk i hvordan vi forstår oss selv og presenterer samfunnet vårt utad. Et avgjørende aspekt ved kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver er hvem som legger premissene for framtidens forskning og samfunnsutvikling.

FNs bærekraftsmål

Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling fram mot 2030. Målene gjelder for alle land og er et veikart for den globale innsatsen for en bærekraftig utvikling. Mål 5 er mål om likestilling mellom kjønnene.

Arbeidet for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver vil bidra direkte til å fremme bærekraftsmål 5 og gjøre forskningen bedre og mer relevant for en rekke av de øvrige bærekraftsmålene der kjønn og kjønnsperspektiver er en dimensjon.

Den europeiske forsknings- og innovasjonspolitikken

Likestilling og inkludering av et kjønnsperspektiv er satt høyt på agendaen i den europeiske forskningspolitikken. Gender equality utgjør et av seks målområder for Det europeiske forskningsområdet (ERA), og Norge har forpliktet seg til oppfølging gjennom det europeiske og det nasjonale veikartet. Målene er å få flere kvinner i akademiske toppstillinger, bedre kjønnsbalanse i fag hvor enten menn eller kvinner er underrepresentert og styrke integreringen av kjønn som dimensjon i forskning og innovasjon. I EUs rammeprogram for forskning og innovasjon er kjønn tverrgående tema med samme mål om å skape kjønnsbalanse i forskningsteam og blant beslutningstakere og å styrke kjønnsdimensjonen i forskning og innovasjon.

Behov for ambisiøse og målrettede tiltak

Selv om det i mange år har vært bred enighet i Norge om likestilling som et felles mål, er det fortsatt avgjørende å ha høye ambisjoner og målrettede tiltak. Det at mål om likestilling kan oppleves som ukontroversielt og selv sagt, noe som verken krever spesiell oppmerksomhet eller innsats, kan føre til manglende engasjement og en tro

på at ting løser seg av seg selv. Erfaring viser imidlertid at det ikke er tilfelle. I praksis vil da likestilling og kjønnsbalanse ofte få "vikeplikt" for andre prioriteringer. #Metoo-bevegelsen synliggjorde at problemene er dypere enn mange kanskje forestilte seg.

Vi opplever nå aktiv motstand mot kvinners rettigheter og likestillingsarbeidet, i Norge riktignok i politisk ekstreme bevegelser. På europeisk nivå har tilbakeslagene nådd den offisielle politikken i flere land hvor kvinners rettigheter og begrepet *gender* oppfattes som en trussel i samfunnsutviklingen. Vi ser også at dette henger sammen med et bredere bilde og med synet på akademisk frihet og grunnleggende menneskerettigheter.

Utfordringen for både EU og Norge blir å sikre at kvaliteten og relevansen i Horisont Europa, når det gjelder kjønn og likestilling, ikke rammes negativt som følge av dette. Forskningsrådet har en rolle å spille også gjennom kanaler som NordForsk og EØS-midlene, men utfordringen er ikke begrenset til Europa. Det er viktig at Forskningsrådet har høyt trykk på dette området nasjonalt og gjennom apparatet som er satt opp for å styrke det internasjonale forsknings- og innovasjonssamarbeidet.

2. Forskningsrådets samfunnsoppdrag



Forskningsrådet skal bidra til utviklingen av et forsknings- og innovasjonssystem som gir oss bedre kunnskap og nye løsninger.

Tap av talenter og skjev rekruttering er både en demokratisk utfordring og et hinder for å nå de høye målene som er satt for norsk forskning.

Kjønn som perspektiv handler om at biologisk og sosialt kjønn reflekteres i forskningens innhold, dens virkninger og effekter. Et økende antall studier viser at et mangfold av perspektiver bidrar til økt kreativitet, vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans.

Samfunnseffekter

Et velfungerende og likestilt forskningssystem bidrar til et mer demokratisk og bærekraftig samfunn. Samtidig sørger det for at norsk forskning er bedre rustet til å møte fremtiden, har større legitimitet i befolkningen og vil gjøre Norge mer konkurransedyktig internasjonalt.

Et slikt system vil gi mer likestilte karriereløp for kvinner og menn, jevnere kjønnsfordeling i fag og profesjoner, økt kvinneandel i toppstillinger, høy kvalitet i norsk forskning, større mangfold i forskningens innhold og bidra til å realisere et av de seks definerte ERA-målene.

Forskningsrådet skal arbeide systematisk, strategisk og fornyende for å fremme både kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon. Dette gjør vi gjennom samspill med andre aktører, med egne virkemidler og når vi vurderer nye innsatsbehov.

På bakgrunn av vårt samfunnsoppdrag skal Forskningsrådet

være en pådriver nasjonalt og internasjonalt for å fremme kjønnsbalanse og kunnskap om kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon

systematisk vurdere kjønnsdimensjonen i Forskningsrådets investeringer i forskning og innovasjon

styrke og utvikle kunnskapsgrunnlaget om kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver for forsknings- og innovasjonspolitikken



Foto: Jonas Bendiksen

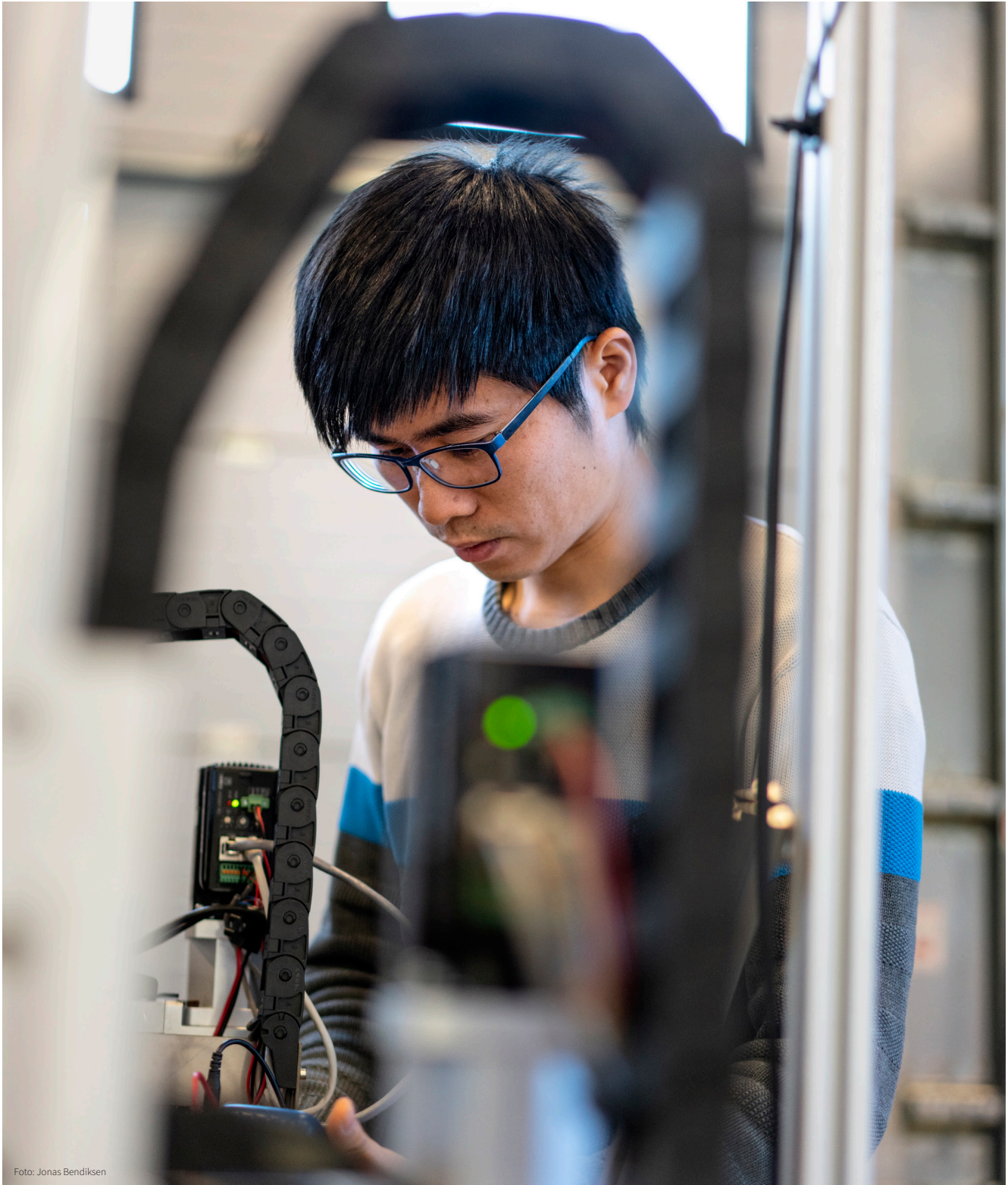


Foto: Jonas Bendiksen

3. Kjønnsbalanse i forskning og innovasjon

Vi har to hovedutfordringer når det gjelder kjønnsbalanse i norsk forskning. Den ene er at rekrutteringen opp mot toppnivået fortsatt er betydelig mannsdominert og at utjevningen generelt sett går svært langsomt. Den andre er at fag, profesjoner og spesialiseringer i så stor grad er kjønnsdelte.

I mange år har rekrutteringen til forskning vært god for begge kjønn. Kvinner utgjør i dag et flertall blant studenter og stipendiater og nær halvparten av de faste vitenskapelige ansatte. Likevel er under en tredel av professorene ved landets universiteter og høyskoler kvinner. Kvinneandelen øker sakte, i underkant av ett prosentpoeng per år, og det kan se ut som veksttakten synker. Særlig innenfor matematikk og naturvitenskap er kvinneandelen på toppnivå lav sammenliknet med andelen på nivåene under. Også på områder der kvinner er i flertall blant doktorandene er det flest menn som rekrutteres til videre forskerkarriere mot toppnivå. Denne skjevheten er gjennomgående i mange land og har fått betydelig oppmerksomhet internasjonalt.

Samtidig er det slik at en stor andel fag, spesialiseringer og profesjonsutdanninger i Norge i overveiende grad er dominert av enten kvinner eller menn.



Uansett hvilket kjønn som er dominerende på et felt, er det uheldig. Kjønnssidighet og manglende rollemodeller i faget kan i seg selv virke konserverende og bremse bredere rekruttering. Vi vet imidlertid at kjønnsfordelingen i noen utdanninger og profesjoner i nyere tid relativt raskt er endret, for eksempel innenfor medisin, jus og meteorologi. Vi vet også at profesjoner som har en betydelig overvekt av det ene kjønn, og i norsk sammenheng lett assosieres som henholdsvis "kvinnelig" eller "mannlig", kan oppfattes helt annerledes i andre land.

Disse to utfordringene, ulik fordeling mellom ulike nivåer og mellom fag, speiler seg også i fordelingen av kvinner og menn mellom og i offentlig og privat sektor.

Både horisontal og vertikal kjønnsdeling er uheldig, både for forskningen og for samfunnet som helhet.

Forskningsrådet skal tilse at kjønnsfordelingen blant prosjektledere og blant seniorforskerne i prosjektene ikke er skjevere enn i rekrutteringsbasen. Videre skal Forskningsrådet også arbeide proaktivt for å oppnå bedre kjønnsbalanse innenfor alle deler av forskningssektoren: universiteter og høyskoler, instituttsektor, helseforetak og næringsliv.

Forskningsrådet har et bredt nedslagsfelt og dekker hele spekteret fra forskning og utvikling i næringslivet til nysgjerrighetsdrevet og grensesprengende forskning. Et overordnet mål er at kjønnsfordelingen i våre tildelinger ikke er skjevere enn 40/60. Samtidig er det store variasjoner mellom fagområder og sektorer, og mål og tiltak må tilpasses ulike utfordringer.

Midlertidighet, høyt eksternt konkurransepress og liten tradisjon for institusjonell ledelse gjør at mange forskningsmiljøer



BALANSE

Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE) er et handlingsrettet program i Norges forskningsråd med en programperiode på ti år (2012-2022). Hovedmålet med programmet er å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning. Programmet skal bidra til strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

FRONT

Prosjektet *Female researchers on track* (FRONT) (2015-2019) har som mål å jobbe for likestilling for ansatte og kulturutvikling for kjønnsbalanse. FRONT er et samarbeidsprosjekt mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) ved UiO med midler fra BALANSE-programmet.

Bakgrunnen for prosjektet var skjevselektering til høyere stillinger i akademia over tid. Det er tilnærmet kjønnsbalanse på bachelor- og mastergrads-utdanningene, men kun 20 % kvinnelige professorer ved fakultetet.

Prosjektet har tiltakspakker på tre områder: ledelses- og organisasjonsutvikling, kulturendring basert på kunnskap og framrykkstiltak for å øke kvinneandelen på toppen. En videreføring i et nytt FRONT II har fått finansiering fra og med 2019.

blir preget av ekstreme konkurranseforhold, også internt. Dette hemmer kreativitet og produktivitet og fører til at folk med stor faglig interesse og forskertalent trekker seg ut av forskningen og velger annen karrierevei. Dette gjelder ikke bare kvinner.

I tillegg kan myter om forskning og forskerkarrierer som ekstremt personlig krevende sammenliknet

med andre deler av arbeidslivet være til hinder for bred rekruttering.

Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE) er et handlingsrettet program i Norges forskningsråd som svarer på disse utfordringene. Programmet skal bidra til strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

Forskningsrådet vil videreutvikle dette arbeidet og i større grad stille tydelige forventninger til at institusjonene har tiltak for kjønnsbalanse; i planer, strategier, prioritering av søknadsmasse m.m.

Denne policyen har totalt fem innsatsområder. Når det gjelder kjønnsbalanse vil vi ha særlig innsats på de tre områdene eksellenssatsinger, næringsliv og livsfasetilpasset karrieropolitikk. I tillegg har vi kjønnsperspektiver som eget innsatsområde, og et innsatsområde som gjelder Forskningsrådets eget arbeid.

INNSATSOMRÅDE 1: Eksellenssatsinger

Med eksellenssatsinger mener vi strukturerende ordninger som skal støtte og utvikle spissmiljøer med aller høyeste forskningskvalitet.

Forskningsrådet skal

- kreve plan med rapportering for å fremme god kjønnsbalanse og karriereutvikling for ansatte i prosjektet ved alle utlysninger av senterordninger og større prosjekter
- vurdere å sette måltall for ulike senterordninger etc. for kjønnsfordeling blant prosjektledere og i forskergruppen, differensiert på fagområde
- vektlegge og tydelig kommunisere kjønnsbalanse ved besøk på prosjekter, ved institusjoner og i mobiliseringsarbeid
- innføre krav om at universiteter, forskningsinstitutter og helseforetak som sender inn fem eller flere søknader ved nye senterutlysninger har minst 40 % kvinnelige senterledere blant søkerne
- i samarbeid med institusjonene tilrettelegge for økt kvinneandel blant prosjektledere i store internasjonale konsortier
- følge opp DORA-erklæringens siktemål om bedre prosjekt-evaluering på en måte som bidrar til kjønnsbalanse
- kreve at institusjonene nominerer like mange kvinner og menn til Forskningsrådets priser og at utvelgelsesmetode og tildeling resulterer i balansert kjønnsfordeling

- følge med på og bidra i den internasjonale debatten om hva som definerer eksellens i forskningen
- Analysere og vurdere virkningene av eksellenssatsingene for kjønnsbalanse i forskning og innovasjon

INNSATSOMRÅDE 2: Næringslivet

Forskningsrådets investeringer må bidra til å finne løsninger som svarer på utfordringer i alle deler av samfunnet, innen forskning, innovasjon og entreprenørskap. Det innebærer å støtte innovasjon som trekker på en større andel av talentmassen og møter brede utfordringer for samfunnet.

Teknologiutviklingen skjer i stadig økende hastighet og legger premisser for samfunns- og næringsliv. Kunstig intelligens, robotikk og tingenes internett påvirker i økende grad hvordan vi ser på, forstår og lever i verden. Nye teknologier skaper ofte nye kjønnsskiller og kan risikere å forsterke både forskjeller og fordommer. For å redusere utviklingen av kjønnsskjevheter må vi være bevisste på dette.

Forskningsrådet skal

- analysere barrierer og utvikle tiltak for å øke kvinneandelen i innovasjonsprosjekter i næringslivet
- målrette tiltak gjennom studententreprenørskap, FORNY og SFI
- øke læring og kunnskapsoverføring mellom ulike virkemidler
- jobbe aktivt og bevisst med profilering og bruk av rollemodeller
- videreutvikle BALANSE-programmet i samspill med næringsrettede satsinger for å fremme kulturell og strukturell endring
- bidra aktivt i nettverk og samarbeid med relevante organisasjoner for økt oppmerksomhet om betydningen av kjønnsbalanse for verdiskaping
- sette i gang et prosjekt for å utvikle kunnskap om hva som vil bidra til økt kvinneandel i forskning i næringslivet
- bidra til samfunnsansvarlig forskning og innovasjon på teknologiområdene

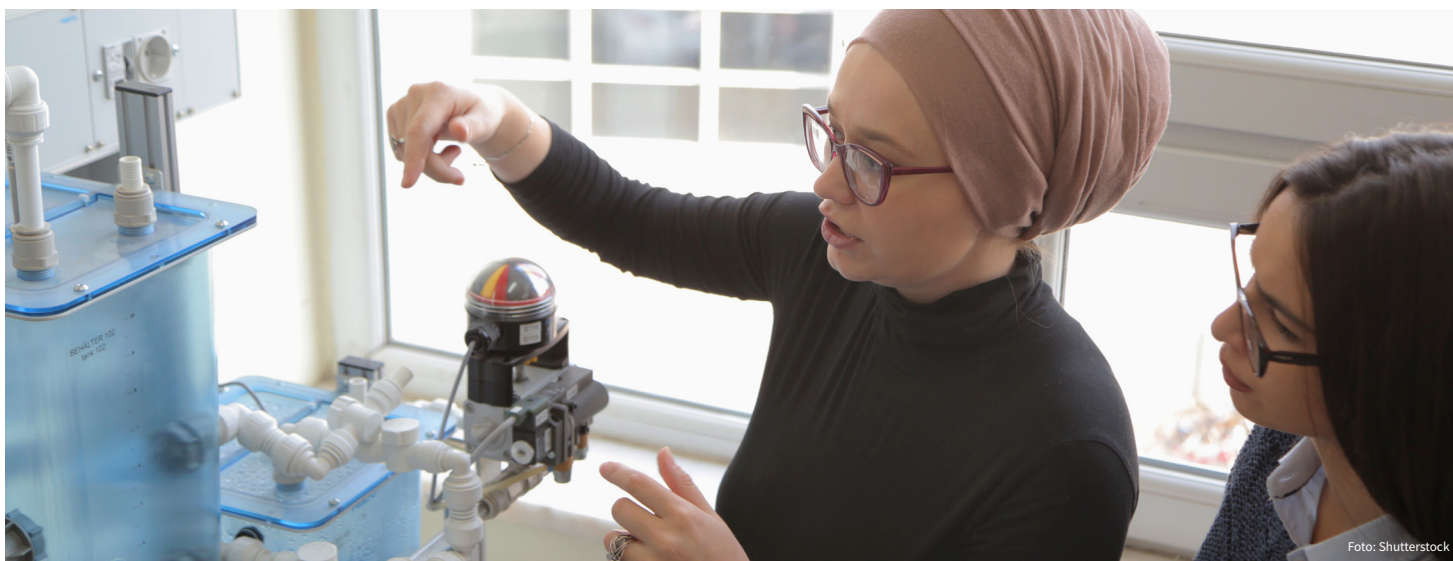


Foto: Shutterstock

INNSATSOMRÅDE 3: Livsfasetilpasset karrierepolitikk

Forskere som vil gjøre akademisk karriere møter høye og mange krav i et kort tidsspenn i livet, hvor mange også får barn og stifter familie. Samtidig er dette en fase hvor en stor andel forskere står uten fast jobb. Forskere i denne fasen framholder at det er stort behov for økt forutsigbarhet og mindre grad av midlertidighet.

Forskningsrådet skal

- utforme virkemidler slik at de åpner for større mulighet for differensierte karriereveier og fleksible løp hvor arbeids-erfaring fra sivilsamfunn, offentlig og privat sektor tillegges positiv vekt
 - styrke ordninger som kan bidra til tidlig mobilitet på studentnivå, i forskerskoler, forskerlinjer og ph.d. stipender
 - utvikle og utprøve flere modeller for tidlig fase i karriere-utviklingen som også tar inn behov for mobilitet mellom ulike samfunnssektorer og god livsfasetilpassing
 - tilrettelegge for fleksibilitet i utgående mobilitet
- innføre ekstra finansiering i tillegg til utsettelse for forskere som har foreldrepermisjon i finansieringsperioden
 - bidra til at institusjonene legger til rette for karriereutvikling og konkrete tiltak for balanse mellom arbeid og privatliv
 - arbeide for mindre grad av midlertidighet og få bedre kunnskap om hvordan Forskningsrådets investeringer påvirker midlertidighet
 - reise diskusjon om holdninger, arbeidskultur og ledelse i forskningen



Foto: Shutterstock



Foto: Jonas Bendiksen

4. Kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon

Et mangfold av innganger og perspektiver i forskning styrker kvalitet i kunnskapsproduksjonen, forskningens relevans og samfunnets innovasjonsevne. Det fins mange eksempler på at kjønn som perspektiv kan gi nye innsikter, åpne for nye muligheter og bedre resultater.

Forskning produserer kunnskap som ligger til grunn for samfunnets utvikling, utforming av politikk og utvikling av tjenester og produkter. Det er viktig at forskning åpner for bredere deltakelse og medvirkning fra ulike samfunnsgrupper, og at denne kunnskapen kommer alle innbyggerne til gode, uansett bakgrunn.

Innovasjonsprosesser er avhengig av et rikt tilfang av ideer og perspektiver for å møte ulike behov. I ERA og i EUs ramme-program påpekes det at kjønnsperspektiver i for liten grad er en integrert del av forskning og innovasjon. Dette gjelder også i Norge.

Vår ambisjon er at kjønn skal integreres som perspektiv i all forskning som Forskningsrådet finansierer der det er relevant. Det innebærer at alle programmer og satsinger må foreta en konkret vurdering av hvordan kjønnsdimensjonen har betydning for deres kunnskapsområde. Samtidig ser vi behov for å identifisere områder hvor det er særlig behov for å styrke kunnskapen om kjønnsperspektiver i forskningen.

INNSATSOMRÅDE 4: Kjønnsperspektiver

Forskningsrådet skal

- delta i internasjonalt og nordisk samarbeid for å øke kunnskapen om betydningen av kjønnsdimensjonen i ulike forskningsområder
- oppmuntre til tverrfaglighet i utlysninger for at kjønnsperspektiver i større grad inkluderes i prosjektene
- identifisere områder med særlig behov for å styrke kjønnsdimensjonen i forskning og innovasjonsinnhold (for eksempel innenfor teknologi, helse, miljø) og iverksette målrettede tiltak med egne satsinger på feltet
- gjennomføre feltevaluering av norsk kjønnforskning og vurdere hvordan man gjennom porteføljestyringen kan styrke forskning med kjønnsperspektiver
- åpne for bredere involvering av ulike samfunnsgrupper og brukermedvirkning i utformingen av nye satsinger



Foto: Jonas Bendiksen

5. Kompetanse og kvalitet internt i Forskningsrådet

INNSATSOMRÅDE 5: Læring og samspill

Forskningsrådet skal

- innføre kurs for ansatte og involverte i våre søknadsprosesser for å styrke kunnskap om og få bedre håndtering av bevisste eller ubevisste fordommer knyttet til kjønn eller andre faktorer
- prøve ut og vurdere virkning av loddtrekking i øverst rangerte gruppe som pilot med den hensikt å se om det kan være med på å bidra til mer lik fordeling og minimere forskjeller
- styrke Forskningsrådet som en lærende organisasjon med økt grad av samarbeid med andre forskningsfinansierer, pilotering og kompetanseinnhenting, og dele erfaringer, kunnskap og beste praksis med andre aktører i Norden og Europa
- sikre mer enhetlig praksis når det gjelder moderat kjønnskvoteing
- trappe opp rådgiving overfor departementene og dialog med sektoren for å bidra til et taktskifte
- ha tydeligere og mer offensiv profilering og ekstern kommunikasjon på området ved å videreutvikle kjønnsbalansebarometeret til å omfatte flere dimensjoner
- sikre god kjønnsbalanse i nettpublisering og møteplasser, være bevisst på betydningen av rollemodeller og finne nye og gi disse plass
- delta aktivt i samfunnsdebatten om disse spørsmålene i samarbeid med eksterne interessenter som Kif-komiteen, Akademiet for yngre forskere (AYF) og andre



KIF-KOMITEEN

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) er en pådriver og gir anbefalinger om tiltak som fremmer kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren i Norge. Komiteen f r sitt mandat fra Kunnskapsdepartementet og oppnevnes for fire år om gangen. Den ble første gang oppnevnt i 2004. Formålet med komiteens arbeid er todelt: Bidra til kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren, og arbeide med mangfolds- og kjønnspektiver i forskning. Kif-komiteen m ter institusjoner, driver rådgiving og politisk p driverarbeid, utvikler verktøy og arrangerer seminarer. Les mer på komiteens nettside www.kifinfo.no.



- videreutvikle Kilden som et faglig uavhengig nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning
- styrke likestillingsarbeidet i egen organisasjon
- gjennomføre årlig rapportering til relevante styrer i Forskningsrådet og departementene

KILDEN

Kilden er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning, og er en faglig uavhengig avdeling i Norges forskningsråd. Som kunnskapssenter skal *Kilden* fremme kjønnsforskning, kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning og innovasjon gjennom å formidle og sammenstille forskning og å stimulere til offentlig debatt.

Kilden utgir et uavhengig nyhetsmagasin som dekker forskning om kjønn innenfor alle fagfelt. De lager også kunnskapsoversikter om kjønn og likestilling, og arrangerer seminarer og debatter. *Kilden* samarbeider i dag med mange aktører fra forskningsmiljøer, organisasjoner og statsforvaltningen. Les mer på kjonnforskning.no





Norges forskningsråd

Postboks 564, 1327 Lysaker, Norway

Telefon: +47 22 03 70 00

post@forskningsradet.no / www.forskningsradet.no

Juni 2019

Foto omslag: Shutterstock (forside), Jonas Bendiksen (bakside)

Design: Burson Cohn & Wolfe (BCW)

Trykk: 07 Media AS

Opplag: 200

978-82-12-03776-2 (trykk) / 978-82-12-03777-9 (pdf)

Publikasjonen kan lastes ned fra
www.forskningsradet.no/publikasjoner

