

Plan for kjønns- balanse, kjønns- perspektiver og mangfold

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
2. Kjønnnsbalanse	4
3. Kjønnsperspektiver	6
4. Mangfold	8
5. Tiltaksplan	11
6. Ordforklaringer	13

1. Innledning

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering er under hardt press i mange land. Forskning på feltet blir angrepet og noen steder forbudt. Dette har ført til at likestilling, mangfold, inkludering og kjønnsperspektiver i forskningen har fått fornyet oppmerksomhet og er blitt et sentralt stridstema for både grunnleggende akademiske og demokratiske verdier.

Forskningsrådet har over flere tiår hatt ambisjoner på likestillingsfeltet og jevnlig oppdatert vår Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver. Hva er behovet for å oppdatere denne i 2025? Ett svar er at vi i nå dag opererer med et utvidet likestillingsbegrep, et såkalt kjønn+ (kjønn pluss) perspektiv. Det vil si at mangfold og inkludering inngår sammen med kjønnsbalanse som elementer når vi snakker om likestilling. Hva innebærer endringene for Forskningsrådets virksomhet?

Det har vært mye positiv utvikling på likestillingsfeltet de siste tiårene og mange milepæler er nådd. Samtidig vet vi av erfaring at likestilling verken skjer av seg selv eller er noe vi kan ta for gitt. Andre og tilsynelatende mer presserende tematikker stiller lett likestillingsarbeidet i skyggen. Likestilling er ikke noe vi kan bli ferdig med. I likhet med begreper som demokrati og frihet er likestilling noe som stadig må reforhandles og fornyes, og nye generasjoner må få eierskap til problemstillingene på sin måte og med sine erfaringer. Det er ikke gitt at gårsdagens virkemidler og politikk er de riktige for framtiden. Den forrige policyen for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver ble sist oppdatert 2019. Siden den gang har både Forskningsrådet og verden rundt oss gjennomgått store endringer.

Alle offentlige myndigheter er gjennom *Likestillingsloven* pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, og hindre diskriminering. Denne planen er Forskningsrådets svar på dette pålegget. Likestillingsloven ble 2019 skjerpet, blant annet med et krav om aktivitets og redegjørelsesplikt (ARP). Offentlige myndigheter er nå pålagt å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Som ledd i å styrke det europeiske forskningssamarbeidet (ERA) undertegnet Norge i 2021 *Ljubljanaerklæringen*, som stadfester kjønnsbalanse, likestilling og inkludering som felles europeiske kjerneverdier. Gjennom denne avtalen er vi blant annet forpliktet til å legge til rette for likestilte og rettfærdige forskerkarrierer, innføre krav om likestillingsplaner (GEPs), og å sørge for integrering av kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon.

Regjeringens *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning* (LTP) fra 2023 slår fast at Norge skal ha et velfungerende forskningssystem som samlet sett når de overordnede målene i forskningspolitikken. Kjønnsbalanse, mangfold og inkludering er viktige elementer for et velfungerende forskningssystem. Forskningsrådet har et ansvar for å bidra til et forskningssystem som forvalter en god forskningskultur.

Denne planen er forankret i *Forskningsrådets strategi* (2024) der en av prioriteringene er å «utvikle et velfungerende forskningssystem med høy kvalitet i forskningen og som møter samfunnets omstillingsbehov». Hensikten med en oppdatert plan er å sørge for at alle forskere og deres samarbeidspartnere skal ha likestilte muligheter til å ta del i Forskningsrådets finansiering og øvrige aktiviteter. Planen dekker tre områder:

- kjønnsbalanse
- kjønnsperspektiver
- mangfold

I planen beskrives hva som er dagens utfordringer innen hvert felt, samt hva Forskningsrådet har gjort, gjør og kan gjøre. Avslutningsvis følger en tiltaksplan for videre arbeid.

2. Kjønnnsbalanse

Kvinner utgjør i dag flertallet blant studenter og stipendiater og nær halvparten av det vitenskapelige personalet. Men dess høyere opp i det akademiske stillingshierarkiet man kommer, jo lavere er kvinneandelen. Det er også store forskjeller når det gjelder kjønnnsbalanse i forskjellige fagområder.

Historikk

Likestilling, likeverd og like rettigheter er sentrale verdier i det norske samfunnet. Da Norge innførte stemmerett for kvinner på like vilkår med menn i 1913, var Norge et av de første land i verden til å innføre en slik allmenn stemmerett for begge kjønn. Den norske staten har siden den gang aktivt jobbet for å sikre norske kvinner og menn like rettigheter. Med utdanningsrevolusjonen rundt 1970-tallet entret også kvinner for fullt universitetene og akademien. Mange insentiver og tiltak har vært gjennomført for å sikre at begge kjønn skal ha like muligheter for å gjøre akademisk karriere. Gitt at Forskningsrådet har et ansvar for å bidra til et velfungerende forskningssystem, har vi på eget initiativ allerede siden 2005 hatt en policy for kjønnnsbalanse, som vi jevnlig gjennomgår og oppdaterer.

Lånekassen har vært en av de største driverne for å utjevne både kjønnnsforskjeller og andre forskjeller i høyere utdanning i Norge. Men også andre målrettede tiltak har bidratt til å sikre god likestilling. Forskningsrådets virkemidler har bestått av både policyarbeid og finansiering av tiltak, og kunnskapsutvikling, blant annet gjennom BALANSE-programmet.

Det har vært en jevn økning i antall kvinnelige professorer de siste tiårene, fra 23% i 2011 til 38% i 2024. BALANSE-satsningen ble opprettet i 2012 og har trolig bidratt til utviklingen.

BALANSE – Kjønnnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse

Et handlingsrettet program i Forskningsrådet med en programperiode på ti år (2012-2022). Hovedmålet med programmet var å forbedre kjønnnsbalansen i norsk forskning. Programmet skulle bidra til strukturell og kulturell fornyelse av forsyningsystemet gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Fra 2023 ble BALANSE utvidet til BALANSE+ med søkelys på mangfold og inkludering, i tillegg til kjønnnsbalanse.

Utfordringer:

- Mens det totale antallet kvinnelige professorer har økt, er det store forskjeller innen fagområder. Den skjevaste kjønnsbalansen blant professorene har hele tiden vært innenfor teknologi og matematikk og naturvitenskap, og her har også endringen vært minst de siste ti årene. Fra 2012 til 2022 økte andelen kvinnelige professorer fra 11 til 17 prosent for teknologi og fra 17 til 22 prosent for matematikk og naturvitenskap. Fagevalueringen av matematikk, IKT og teknologi (2025) viste at det fortsatt er lav kvinneandel innen disse fagområdene. Mens kvinner utgjorde 51% av forskerstyrken i universitetssektoren som helhet, utgjorde de 25 % av forskerpersonalet i matematikk, IKT og teknologi.
- Det fins hierarkiske kjønnsbaserte forskjeller i norsk forskning og akademia, men også vertikale skiller som handler om at enkelte fagområder er svært dominert av menn, mens andre er dominert av kvinner.
- Det er en utbredt oppfatning om at likestilling mellom kjønn i stor grad er oppnådd og derfor ikke lenger er en like aktuell sak. Dette hemmer videre arbeid for likestilling.

BALANSE GenderAct (2021-2023)

Et deltakelses- og tiltaksprosjekt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitet i Bergen. Målsettingen var å bidra til et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn i akademia, med utgangspunkt i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag, samt å forbedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og toppforskningsledelse. Aktiviteten i prosjektet var spesielt rettet inn mot kulturelt og strukturelt endringsarbeid foruten identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot prosesser og rutiner.

Hva Forskningsrådet gjør

- Gjennom tilskuddsordningen BALANSE har Forskningsrådet i perioden 2013 til 2022 tildelt totalt 130 millioner kroner fordelt på 37 prosjekter. BALANSE+, videreføringen av BALANSE-programmet, har tildelt 27 millioner kroner fordelt på 20 prosjekter, og 30 millioner er lyst ut i 2025.
- Resultater fra BALANSE er oppsummert i "12 anbefalinger og tiltak" (2017) Anbefalinger og tiltak for bedre kjønnsbalanse (forskningsradet.no) og antologien Kjønn og akademia – På vei mot BALANSE? Fagbokforlaget (2022).
- I perioden 2013-2025 har Forskningsrådet praktisert moderat kjønnkvotering ved tildeling av midler.
- Fra og med 2022 innførte Forskningsrådet i likhet med Europakommisjonen krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans/GEP) for søkere og samarbeidspartnere. Likestillingsplanen må være på plass ved kontraktsinngåelse. Handlingsplanen må være vedtatt av ledelsen og offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside. Krav om handlingsplanar for likestilling (GEP)

3. Kjønnsperspektiver

Mens *kjønnsbalanse* handler om hvem som utfører forskningen, handler *kjønnsperspektiver* om forskningens innhold. Kjønnsperspektiver kan ha samfunnsmessig, politisk og kulturell betydning.. Det finnes ikke noe fasitsvar på hvordan kjønnsperspektiver kan integreres i forskning, ettersom det kan innebære forskjellige teoretiske og metodologiske tilnærminger.

Et kjønnsperspektiv kan innebære å stille kritiske spørsmål om stereotype forestillinger om kjønn, samtidig som man undersøker alle kjønns behov, holdninger og handlinger. Hensikten er å forbedre forskningens relevans for samfunnet, for utvikling av kunnskap, teknologi og innovasjon.

Et kjønnsperspektiv kan være relevant på forskjellige måter i ulike fagområder. Mens kjønnsforskning og kjønnsperspektiver er velkjent innen samfunnsfag og humaniora, kan det virke mer fremmed innen naturvitenskap og teknologi. Med utviklingen av kunstig intelligens blir kjønnsperspektiver for eksempel stadig mer aktuelt også innen disse teknologifagene. KI-forskningen må ha et reflektert forhold til kjønn for ikke å risikere å reprodusere kjønnsstereotyper. Sosiale medier og algoritmer bidrar til å forme unge menneskers syn på kjønn.

Innen medisin og helseforskning kan et kjønnsperspektiv være helt avgjørende. For all forskning som berører mennesker eller biologiske organismer er kjønnsperspektiver avgjørende og kan gi viktig ny og innsikt. Kjønnsperspektiver er relevant for all forskning som retter seg mot mennesker på en eller annen måte.

Utfordringer:

- Manglende kunnskap og forståelse av hva som omfattes av kjønnsperspektiver. Det er ofte en utfordring å integrere kjønnsperspektiver i forskningsprosjekter på en hensiktsmessig måte. Dette krever at forskere har kompetanse på kjønnsperspektiver og at de vurderer hvordan kjønn kan påvirke forskningsdesign og analyse. Manglende oppmerksomhet rundt kjønnsperspektiver i forskningen vil kunne gi mangler ved forskningen selv og skape betydelige kunnskapshull.
- Mangel på kjønnsperspektiver kan gi misvisende forskningsresultater og forsterke kjønnsstereotyper.
- Begreper som interseksjonalitet (dvs. sosial klasse, alder, LHBTQI, religion, funksjonsvariasjoner og nevrodiversitet) gjør perspektivet mer komplekst og utfordrende å implementere i praksis.

FRIPRO - Infertilitet og kreftisiko

En av seks i verden rammes av ufrivillig barnløshet og denne forekomsten er økende. Funn fra store epidemiologiske studier tyder på at infertilitet gir en fremtidig økt risiko for sykdom, deriblant kreft, for både menn og kvinner. Stemmer det, og gjelder denne sammenhengen i så fall for alle typer infertilitet og kreft? Forskningsrådet har bevilget midler til et forskningsprosjekt ved Folkehelseinstituttet som skal se på forhold relatert til kjønn, bruk av medisinsk teknologi for assistert reproduksjon, genetikk, alder og fødselskohort for å forstå denne komplekse problemstillingen.

Hva Forskningsrådet gjør

- I perioden 1996-2012 finansierte Forskningsrådet et tverrfaglig humanistisk og samfunnsvitenskapelig kjønnsforskningsprogram. Programmets overordnede formål var å styrke kjønnsforskningen som eget kunnskapsfelt og å fremme økt kunnskap om kjønn og likestilling. Programmet ble utfaset med en målsetting om å innlemme kjønnsperspektiver i all forskning, der det er relevant.
- I prosjektmalen til forskningssøknader ber vi om at søkere vurderer hvorvidt kjønnsperspektiver er relevant i det foreslåtte prosjektet.
- Som en del av Excellence-kriteriet blir fagfeller bedt om å vurdere hvordan kjønnsperspektiver er gjort rede for i søknader der det er relevant.

Forskningsrådet finansierer [Kilden kjønnsforskning.no](http://Kilden.kjonnforskning.no), som er en avdeling i Forskningsrådet, men med egne vedtekter.

Kilden

Kilden er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning, og en faglig uavhengig avdeling i Forskningsrådet. Som kunnskapssenter skal Kilden fremme kjønnsforskning, kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning og innovasjon gjennom å sammenstille forskning og å stimulere til offentlig debatt. Kilden samarbeider med mange aktører fra forskningsmiljøer, organisasjoner og statsforvaltningen. Kilden eier og drifter det vitenskapelige tidsskriftet Tidsskrift for kjønnsforskning. Les mer på [Kilden kjønnsforskning.no](http://Kilden.kjonnforskning.no)

4. Mangfold

Kjønn er ikke den eneste dimensjonen som kan ha betydning for adgang, avansement, inkludering og faglige perspektiver i forskning og i akademia. De siste årene er også mangfold satt på dagsordenen som en utfordring og et mål for et bredere arbeid med likestilling innenfor norsk forskning.

Den tyske filosofen Hannah Arendt opererer med begrepet pluralitet, hver og en av oss er unike og har et særpreget perspektiv på verden. At vi alle er forskjellige er en viktig påminnelse. Det er ikke de andre som er forskjellige, det er vi. Perspektivet omfatter oss alle.

Økt migrasjon og generelt mer heterogene samfunn gjør det nødvendig med et bredere perspektiv på likestilling. Kjønn er fortsatt en viktig forskjellsskapende dimensjon, men ledsages av, og virker sammen med flere andre. Begrepet kjønnsbalanse indikerer representasjon som det er enkelt å sette konkrete mål for og å følge med på. Kjønnsbalanse og likestilling i norsk akademia har blitt monitorert i en årrekke. Norge er i en unik situasjon, i og med at Forskerpersonalregisteret gir mulighet til å følge utviklingen i universitets- og høyskolesektoren tilbake til 1960-tallet. Få land har så lange tidsserier. Det er annerledes med dimensjoner som mangfold og inkludering. Dette er begreper som bidrar til en bredere tilnærming til arbeid for likestilling i akademia, det vil si at alle – uavhengig av bakgrunn – skal kunne delta på like vilkår.

Mangfoldsarbeidet i akademia handler om å motvirke alt som kan skape en forskjell som ikke bør være en forskjell. Inkludering handler om aktivt å arbeide for å gi plass til ulike mennesker og perspektiver. Mangfold kan dreie seg om inkludering av minoriteter og urfolk, etterkommere av innvandrere, eller det kan dreie seg om kjønnsmangfold, seksuell orientering, funksjonsvariasjoner, nevrodiversitet, sosial klasse, alder eller annet. Mangfold handler også om antidiskriminering og det å motvirke seksuell trakassering, hets mot homofile og samer eller antisemittisme, for å nevne noen områder.

Mangfold i akademia dreier seg om like muligheter til en plass i akademia og til å gjøre en akademisk karriere. Dette er et viktig demokrati- og rettferdsmål. Samtidig er det en forutsetning for perspektivmangfold, noe som er viktig for all forskning og kunnskapsutvikling. Større bredde i bakgrunnen til forskerpersonalet vil føre til større bredde i forskningen.

Noen tall og statistikk: 15 prosent av befolkningen har funksjonsnedsettelse. 20 prosent av befolkningen har innvandrerforeldre. Bufdir anslår at mellom 5 og 10 prosent av befolkningen anser seg som lesbiske, homofile, bifile eller andre orienteringer enn heterofil.

Statistikk fra SSB viser at personer med innvandrerbakgrunn utgjorde 35 prosent av forskere og faglig personale i akademia i 2023, 60 prosent av disse har bakgrunn fra Europa. Andelen forskere med innvandrerbakgrunn varierer en god del mellom stillingsnivåene. Det er høyest andel innvandrere blant rekrutteringsstillingene, hele 74 prosent av postdoktorene og 46 prosent av stipendiatene hadde innvandrerbakgrunn i 2023. I næringslivet hadde 17 prosent av FoU-personalet

med høyere grads utdanning utenlandsk statsborgerskap i 2023. Tall for 2023 viser at 38 prosent av professorene er 60 år eller eldre, og like mange er i aldersgruppen 50–59 år. Andelen professorer som er 60 år eller eldre har vært relativt stabil rundt 40 prosent de siste 10 årene. Sosial bakgrunn er en indikator som har fått fornyet oppmerksomhet i akademia. 32 prosent av befolkningen har foreldre med utdanning på universitets- og høgskolenivå. Andelen er høyere blant de med høy utdanning og blant studenter med henholdsvis 46 prosent og 61 prosent, mens andelen er hele 66 prosent blant forskere/faglig personale i akademia (Kilde: [Indikatorrapporten 2025](#)).

Utfordringer:

- Manglende felles forståelse av hva som legges i begrepet «mangfold».
- Begrepet «mangfold» er stort og komplekst, noe som kan gjøre det vanskelig å iverksette konkrete tiltak.
- «Mangfold i forskningssystemet» kan vise til en rekke dimensjoner slik som mangfold av faglige perspektiver i forskningsprosjekter, mangfold i forskerpersonalet, mangfold i tematiske forskningsområder, mangfold som fokus for undersøkelser i forskning, mangfold som anvendt perspektiv i forskningsprosjekter, mangfold i forskningsdesign og metodologi, og mangfold i form av at ulike epistemiske kulturer er representert i et forskningsfelt. Mangfold forstås i dag for ofte som relasjonen majoritet/minoritet/etnisitet.
- Mange mangfoldsdimensjoner har vi ikke tallmateriale på.
- Internasjonalisering av norsk akademia bidrar til mer samarbeid og økt mobilitet på tvers av landegrensene, men det fører også til større konkurranse om stillinger og forskningsmidler.
- Av og til kan hensynet til nasjonal sikkerhet og mål om inkludering stå mot hverandre. Det kan oppstå en målkonflikt mellom geopolitisk sikkerhet og ønske om større mangfold.

Hva Forskningsrådet gjør

- Styret i Forskningsrådet vedtok i desember 2021 å videreføre BALANSE-programmet som BALANSE+, det vil si at fokus ble utvidet til også å gjelde mangfold og inkludering, samtidig som kjønnsbalanse fortsatt står sentralt. Mens BALANSE hadde søkelys på toppstillinger og forskningsledelse, retter perspektivet seg mot hele karriereutviklingsløpet. 27 millioner kroner ble lyst ut og bevilget i 2023. Nye 30 millioner kroner er lyst ut i 2025.
- Forskningsrådet er i gang med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag for FoU-innsatsen på likestilling og ikke-diskriminering. Kunnskapsgrunnlaget skal gi en oversikt over dagens kunnskapsstatus, identifisere forsknings- og kunnskapsbehov og foreslå prioriterte innsatsområder og FoU-tiltak for å bidra til økt mangfold, inkludering og rettferdighet i samfunnet.

BALANSE+ Mobilisering for mangfold og kvalitet – MOBILIZE (2024-2026)

MOBILIZE-prosjektet ved OsloMet setter søkelyset på etniske minoriteter i Norge, etterkommere av innvandrere, og deres manglende rekruttering til forskning. Mens vi har hatt en stigende andel internasjonalt rekrutterte forskere de siste 20 år, ansettes ytterst få etterkommere av innvandrere. Overgangen fra å være student, kandidat til å bli rekruttert til forskning, er ett av flere trinn i en mer omfattende seleksjonsprosess. Opprettelsen av en universitetsfilial på Holmlia i 2022 er et av tiltakene for å tiltrekke flere studenter og vekke interessen for forskning blant etterkommere av innvandrere.

5. Tiltaksplan

- 1) Forskningsrådet vil sørge for at flere utlysninger eksplisitt ber om kjønns- og mangfoldsperspektiver. Samfunnet trenger mer kunnskap om disse perspektivene. Porteføljestyrene har et ansvar for retning og fokus på utlysninger av forskningsmidler. Forskningsrådet vil oppfordre disse til å i større grad enn i dag eksplisitt etterspørre kjønns- og mangfoldsperspektiver.
- 2) Moderat kjønnskvoltering som generell praksis i forbindelse med søknadsbehandling fases ut. Forskningsrådet har praktisert moderat kjønnskvoltering ved søknadsbehandling en del år, ettersom kvinner har vært underrepresenterte som prosjektledere i søkte prosjekter hos Forskningsrådet. Dette er ikke lenger en utfordring, og en juridisk gjennomgang av praksisen konkluderer med at moderat kjønnskvoltering både må være midlertidig og kun benyttes når det er dokumentert stor ubalanse i et presist og avgrenset område. Bruk av moderat kjønnskvoltering/positiv særbehandling, kan derfor kun gjøres når det foreligger oppdatert statistikk av fordelingen mellom kjønn innenfor tema eller avgrenset område av utlysningen.
- 3) Forskningsrådet vil gi god informasjon til søkere om hva kjønnsperspektiver innebærer, slik at de kan ta høyde for dette i prosjektsøknaden.
- 4) Forskningsrådet vil gi god informasjon til fagekspertene som vurderer søknader for Forskningsrådet. Fageekspertene må gis god introduksjon til hvilke prioriteringer og krav vi vektlegger ved vurdering av søknader.
- 5) Økende internasjonalisering og økt mobilitet tilsier at forskningspolitikken, herunder krav, vurderingskriterier og lignende bør vær mest mulig like i Europa. Vi vil derfor endre der det er nødvendig, og harmonisere våre krav og vurderingskriterier opp mot EU. Dette innebærer at Forskningsrådet vil revidere mal til prosjektbeskrivelse. Forskningsrådet vil kreve at både kjønnsbalanse og mangfold i forskerteamet gjøres rede for, i tillegg til dagens praksis med at kjønnsperspektiv beskrives hvis relevant.
- 6) Krav om likestillingsplaner, såkalte GEPs, opprettholdes. I likhet med Europakommisjonen innførte Forskningsrådet i 2022 krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere ved inngåelse av kontrakt. Kravet gjelder ikke for privat næringsliv, interesseorganisasjoner eller frivillig sektor. Vi følger utviklingen i EU og legger våre krav tett opptil EU. For krav om handlingsplaner, se: [Krav om handlingsplanar for likestilling \(GEP\)](#)
- 7) Det er – i et nasjonalt perspektiv – særlig to grupper framtidens likestillings- og mangfoldspolitik i forskningssektoren må ha oppmerksomheten rettet mot: Det ene er internasjonalt rekrutterte forskere, det andre er innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Dette er også områder hvor Forskningsrådet må forsterke sin innsats.
- 8) Forskningsrådet vil framover se tematiseringer som rekruttering, forskningsetikk, ansvarlig forskning og innovasjon, åpen forskning, kjønnsbalanse og mangfold i sammenheng, som elementer av det vi kaller «forskningsskultur». Ansvaret for dette legges til Porteføljestyret for forskningssystemet.

- 9) Forskningsrådet skal ha gode og informative nettsider om tematikken som er lette å finne fram i.
- 10) Forskningsrådet vil se på representasjon i våre egne kanaler, for eksempel ved inkluderende billedbruk og synliggjøring av forskere med ulike bakgrunner.
- 11) Forskningsrådet vil fortsette å arbeide for mangfold i representasjonen i sine styrer og utvalg.

6. Ordforklaringer

1) Begrep	2) Definisjon
3) Kjønn+	4) Når plusstegnet legges til, angir det at det betyr kjønn og mangfold. Utbredt terminologi i EU-systemet.
5) Kjønnsbalanse	6) Handler om hvem som utfører forskningen.
7) Kjønnsforskning	8) En tverrfaglig vitenskapelig disiplin som analyserer betydningen av kjønn og kjønnsroller i samfunnet.
9) Kjønnsmangfold	10) Handler om det store mangfoldet av kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk som finnes blant mennesker.
11) Kjønnsperspektiver	12) Handler om forskningens innhold.
13) Kvinnehelse	14) Sykdommer som utelukkende rammer kvinner, sykdommer som rammer kvinner på annen måte enn menn, og sykdommer som ikke er tilstrekkelig utforsket for kvinner.
15) Interseksjonalitet	16) Begrepet interseksjonalitet viser til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, alder, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår.
17) Gender	18) Engelsk begrep for kulturelt kjønn.
19) Sex	20) Engelsk begrep for biologisk kjønn.

Norges forskningsråd

Besøksadresse: Drammensveien 288
Postboks 564
1327 Lysaker

Telefon: 22 03 70 00
Telefaks: 22 03 70 01

post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no

ISBN: 978-82-12-04226-01

