



Programplan
2017–2022

Program
Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE



Programplan 2017 - 2022

Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse - BALANSE

© Norges forskningsråd 2017

Norges forskningsråd
Besøksadresse: Drammensveien 288
Postboks 564
1327 Lysaker
Telefon: 22 03 70 00
post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no/

Innhold

1	Sammendrag	4
2	Bakgrunn og utfordringer.....	4
2.1	Bakgrunn	4
2.2	Kunnskapsstatus.....	6
2.3	Erfaringer fra BALANSE-programmet	7
3	Mål for programmet.....	8
3.1	Hovedmål	8
3.2	Delmål.....	8
4	Tematiske og faglige prioriteringer	9
4.1	Tematisk bredde og innretning	9
4.2	Bærekraft.....	9
4.3	EUs rammeprogram	10
5	Strukturelle prioriteringer	10
5.1	Internasjonalt samarbeid	10
5.1.1	Norden.....	10
5.1.2	Europa	10
5.2	Internasjonalisering.....	10
5.3	Kommunikasjon og formidling	11
5.4	Støtteformer.....	11
6	Samarbeid med relaterte virkemidler	11
7	Forventede resultater, virkninger og samfunnseffekter	12
7.1	Resultater	12
7.2	Virkninger	12
7.3	Samfunnseffekter	13
8	Ressurser og budsjett.....	13
9	Organisering	13

1 Sammendrag

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 var bare 27 prosent av professorene ved landets universiteter og høyskoler kvinner i 2016. Selv på områder der kvinner er i flertall blant doktorandene, er det flest menn som rekrutteres til videre forskerkarriere mot toppnivå. BALANSE er Forskningsrådets satsning for å forsøke å endre på dette.

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. Kjønnsbalanse i forskning handler om mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, og om å hente fram talenter fra hele befolkningen. Et mer rettferdig forskningssystem er også et bedre og mer robust forskningssystem. I ytterste konsekvens dreier det seg om både demokrati, bærekraft og etikk. Kjønnsbalanse i forskning handler også om hvem som legger premissene for framtidens forskning og samfunnsutvikling.

Det er økende forståelse for at kjønnsbalanse er et problem som ikke vil rettes opp av seg selv og som derfor krever tiltak. Forskningsrådets BALANSE-program er et resultat av denne erkjennelsen. BALANSE bidrar til å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning gjennom å fremme forskningsmiljøenes arbeid for likestilling i forskning og forskningsledelse. Programmet støtter opp under kulturelle og strukturelle endringer i forskningsinstitusjonene.

BALANSE er en nasjonal læringsarena der en verktøykasse for likestillingstiltak i sektoren er under utvikling. Målet for BALANSE oppnås gjennom tre hovedgrep:

- BALANSE-prosjekter
- Kunnskapsutvikling og ny forskning
- Nasjonal læringsarena

Søkere til utlysninger i BALANSE kan være universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og forskningsaktivt næringsliv. Programmet retter seg mot forskningsinstitusjoner og ikke enkeltforskere.

2 Bakgrunn og utfordringer

2.1 Bakgrunn

Norge ligger på verdenstoppen når det gjelder likestilling, men allikevel er andelen kvinner i akademiske toppstillinger bemerkelsesverdig lav. Kvinner utgjør i dag et flertall blant studenter og stipendiater og nær halvparten av det vitenskapelige personalet, men det er en dramatisk nedgang i andel kvinner jo høyere oppover i stillingshierarkiet en kommer. I 2017 er kun en fjerdedel av landets professorer kvinner. Mangelen på kjønnsbalanse i forskningssystemet representerer i så måte et etterslep i den norske samfunnsutviklingen og en umoderne kjønnsmaktfordeling. Sammenlignet med andre land har Norge relativt mange professorer blant de vitenskapelige ansatte, blant annet fordi vi praktiserer en ordning der det er mulig å søke personlig opprykk til professor. Tatt i

betraktning slike særtrekk ved den norske stillingsstrukturen, i tillegg til relativt rause foreldrepermisjoner og barnehagetilbud samt likestillingspolitikken generelt, er kvinneandelen paradoksalt lav i faglige toppstillinger. Det er behov for mer kunnskap om hvilke mekanismer som ligger bak dette forholdet, og aktive tiltak for å fremme mer balansert rekruttering.

Mannsdominansen på toppnivå i norsk forskning kan forklares av historiske årsaker og en konkurransekultur som ikke fungerer likt for begge kjønn. Lenge trodde man at dette kun var et tidsspørsmål og at den skjeve fordelingen ville jevne seg ut av seg selv bare vi fikk nok kvinnelige kandidater. Tall viser derimot at dette ikke skjer, ubalansen kan ikke alene forklares med tidligere ansettelse, og utviklingen går for langsomt sammenliknet med utviklingen på ph.d.-nivå.

Historien viser oss at likestilling ikke er noe som kommer av seg selv, men er avhengig av at noen driver den framover. Den skjeve kjønnsbalansen er en systemisk utfordring som ikke institusjonene kan løse hver for seg. BALANSE-programmet gir insitament til at institusjonene tar økt ansvar for utviklingen for å tilrettelegge for bedre kjønnsbalanse.

Vi har i Norge stor tillit til forskningen og dens ambisjoner om objektivitet. Derfor har vi kanskje litt for stor tillit til at også forskningssystemet tilbyr rettferdige karrieremuligheter og ansettelsespraksiser. Forskning viser derimot at menn ofte favoriseres og at dette ikke forklares med annet enn underbevisste fordommer (implicit bias). En studie fra Yale University i USA viser at forskere på alle nivåer, og av begge kjønn, har større sannsynlighet for å ansette, veilede og gi høyere lønn til en mann enn til en kvinne. I et kjent eksperiment ofte omtalt som "John and Jennifer" (Moss-Rascusin 2012) fikk professorer tilsendt identiske søknader, hvorav halvparten hadde et mannsnavn (John) og den andre halvparten et kvinnenavn (Jennifer). Professorene ble bedt om å vurdere hvor kompetent kandidaten var, hvor sannsynlig det var at vedkommende ble ansatt og hvilken lønn som skulle tilbys. Resultatene viste at den mannlige søkeren fikk bedre vurderinger på alle punkter. Slike kjønnsstereotyper og ubevisst forskjellsbehandling bryter med forskningens selvforståelse og ambisjoner.

Enkelte peker også på at bedre kjønnsbalanse vil medføre mer forskning med kjønnsperspektiver, og vice versa, at mer forskning med kjønnsperspektiver vil bidra til bedre kjønnsbalanse. Hva kjønnsperspektiver i forskning innebærer vil selvsagt variere fra fag til fag.

Den skjeve rekrutteringen mot toppnivå og forskningsledelse er et gjennomgående mønster også internasjonalt. Norge ligger på EU-gjennomsnitt når det gjelder kjønnsfordeling både på høyere og lavere stillingsnivåer.

Internasjonalt oppfattes Norge som et foregangsland for likestilling. Den vedvarende kjønnsbalansen i stillingshierarkiet er en skjevhet som i liten grad stemmer overens med dette bildet. Mens Norge ligger i tet i Europa når det gjelder andel kvinner i institusjonsstyrene, ligger Norge så lavt som på 10. plass når det gjelder toppstillinger i forskning (SHE-figures 2015).

Mangel på likestilling mellom kvinner og menn i akademia berører både individ, forskningssystem og samfunnet i stort. På individnivå berører det så vel studenter som enkeltforskere. På systemnivå; forskningsinstitusjoner, Forskningsrådet, Kunnskapsdepartement og det europeiske og internasjonale forskningssystemet som Norge er en del av. På samfunnsnivå får mangel på likestilling i forskningen i prinsippet konsekvenser for alle i samfunnet, men har kanskje særlig negativ effekt på barn og unge. Skjev kjønnsbalanse eller mannsdominans kan både påvirke forskningens innhold, og føre til at vitenskapen blir kjønnnet ved at vi f. eks. ser på vitenskap som mer mannlig enn kvinnelig.

Norsk forskning må speile hele befolkningen, og både kvinner og menns erfaringer og blikk må med. Kjønnsbalanse blant forskere har betydning for både forskningens innhold og perspektiver, samt forskeres karrieremuligheter og arbeidsmiljø. Kvinner og menn må gis like muligheter til deltagelse innen forskning, og lik tilgang til viktig og attraktivt arbeid. Kjønnsbalanse er også viktig med tanke på hvilke signaler man sender den oppvoksende slekt. Likestilling handler om en (mer) rettferdig fordeling av ressurser og muligheter mellom kvinner og menn. Akademisk status og renommé er ressurser som kan ha avgjørende betydning i den tilspissede konkurransen om penger og prestisjefylte posisjoner.

Ansvar for utviklingen innen forskningssektoren deles av mange: Forskningspolitikere, forvaltningen, Forskningsrådet og forskningsinstitusjonene selv. I de konkrete tilsettingsprosessene har også tilsettings- og opprykkskomiteer betydelig makt. Økt oppmerksomhet om problemstillingen og økt kunnskap om bakenforliggende årsaker som hemmer eller fremmer likestilt karriereutvikling er avgjørende. Økt kunnskap om dette gir også forskningen større selvforståelse.

Innen forskningssektoren foregår det i dag store strukturelle endringer knyttet til internasjonalisering, eksellens, mobilitet, fusjoner m.m. som påvirker kjønnsbalansen. Det er viktig å få bedre forståelse og kunnskap om hva disse prosessene innebærer. Likeledes kan globalisering og internasjonalisering utgjøre en utfordring for likestillingsarbeidet i Norge. Internasjonal søkning til stillinger skaper en økt konkurransesituasjon. Vi bør ha en bevisst oppmerksomhet mot utfordringene som kan komme i kjølevannet av dette.

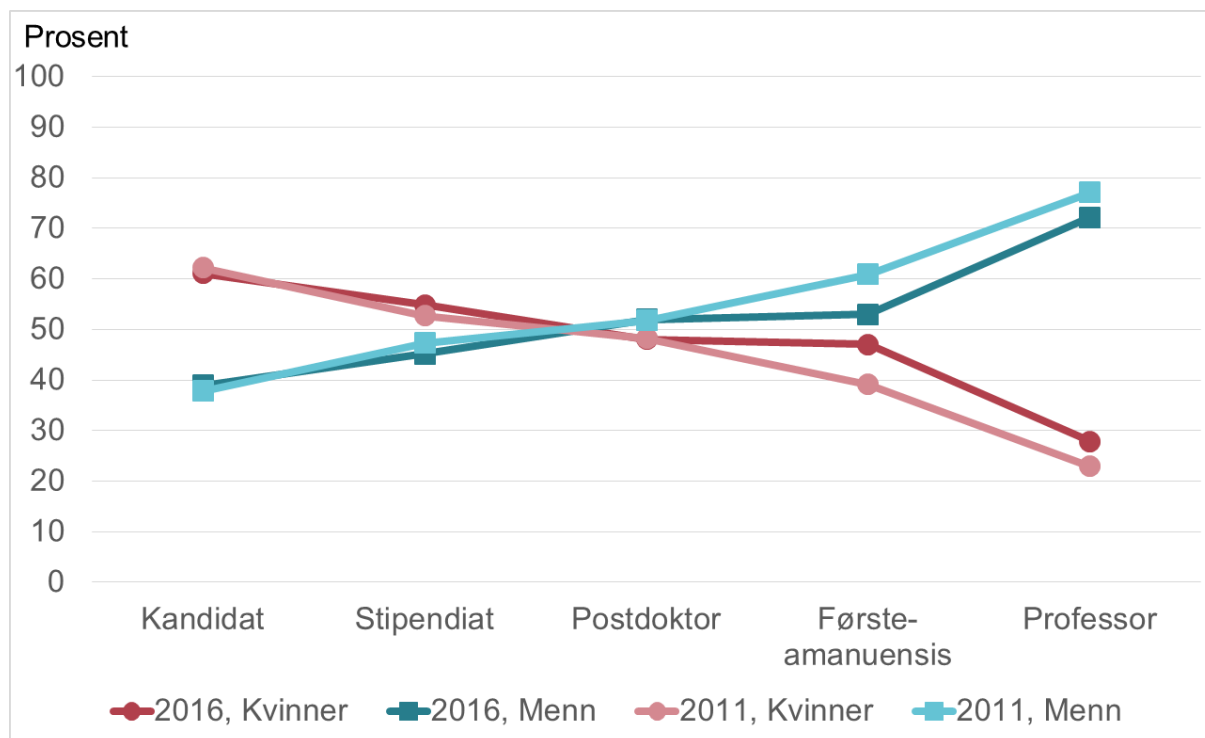
2.2 Kunnskapsstatus

De siste årene har retorikken skiftet fra "fixing the women" til "fixing the system". I flere tiår har tiltak vært rettet mot kvinnene, uten at det har hatt den tiltenkte effekten. Barrierene vedvarer og utviklingen går fortsatt sakte. En del individrettede tiltak ser ut til å ha kortvarig effekt og liten virkning på systemet på lang sikt. Forståelse om at problemet ikke ligger hos kvinnene, men i systemet gjør at BALANSE retter innsatsen mot organisasjonsendring, og kulturell og strukturell fornyelse i forskningsinstitusjonene. BALANSE er et systemendrende tiltaksprogram, som genererer kunnskap underveis med et betydelig handlingsrom for fleksibilitet og nyskaping. Programmet er prosessorientert, rettet mot innovasjon i offentlig sektor. Bedre ledelse og mer aktiv involvering av ledelsen i likestillingsarbeidet er en avgjørende faktor for å få dette til.

BALANSE skal også bidra til kunnskapsutvikling om forskningssystemets formelle og uformelle strukturer, om ledelse og om effekter og bieffekter av tiltak. Dette skal gjøres gjennom forskning, analyser og utprøving av tiltak.

Som det framgår av tabellen under fortsetter den svært ujevne fordelingen mellom kvinner og menn i karrierestigen ved universiteter og høyskoler i Norge. Utviklingen fra 2011 til 2016 viser at andelen kvinner og menn blant førsteamanuenser nærmer seg likt nivå, mens utviklingen på professornivå er minimal.

Tabell: Kvinner og menn på ulike nivå i karrierestigen ved universiteter og høyskoler i Norge i 2016 og 2011



Kilde: NIFU/DBH

2.3 Erfaringer fra BALANSE-programmet

Erfaringene fra BALANSE-programmet så langt viser at økt oppmerksomhet om kjønnsbalanse alene kan ha en positiv effekt. Bare det å skrive en søknad til BALANSE kan være med på å øke bevisstheten ved en institusjon. BALANSE-prosjekter rapporterer også at det å ha finansiering fra Forskningsrådet bidrar til økt legitimering av arbeidet med likestilling. Likeledes viser erfaringer at tiltak må skreddersys til den aktuelle institusjonen der de skal implementeres. Mange igangsatte prosjekter rapporterer at lederinvolvering er helt avgjørende for å lykkes med likestillingstiltak.

I en rapport skrevet av forskere tilknyttet UiBs BALANSE-prosjekt pekes det på at dagens situasjon med økt produksjon av ph.d.-kandidater sammen med få faste stillinger bidrar til en opphopning av kandidater i rekrutteringssegmentet, noe som igjen betyr kø og tilspisset konkurranse. Antallet kandidater med relativt like kvalifikasjoner har økt og en skjerpet konkurranse mellom like gode kandidater legger press på utvelgesprosessen. Andre typer vurderinger får dermed større betydning ved ansettelse. Hva som er faglige kvalifikasjoner blir mer flytende og utydelig. Utydelige forventninger om hva som skal til, ser ut til å gi et særlig negativt og uheldig utfall for kvinner. Det økte konkurransepresset påvirker i tillegg både arbeidsmiljø og hva slags forskning som pågår.¹

¹ Gry Brandser og Sevil Sümer: *Farefull ferd mot toppen. Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. Uni Research Rokkansenterets publikasjonsserie.

3 Mål for programmet

Ambisjonen med programmet er å fremme likestilling og kjønnsbalanse i norsk forskning, med særlig vekt på å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger og forskningsledelse. Programmet skal bidra til strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet som gjør dette mulig.

3.1 Hovedmål

Programmets hovedmål er strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet for å fremme kjønnsbalanse og et bærekraftig forskningssystem. Dette kan for eksempel innebære å endre organisatoriske strukturer og praksis og fjerne institusjonelle barrierer som fører til direkte eller indirekte forskjellsbehandling. Programmet skal bidra til mer likestilte karriereløp for kvinner og menn.

Målet skal nås ved å:

- **Styrke** forskningsinstitusjonenes arbeid med likestilling og kjønnsbalanse
- **Stimulere** til økt kunnskap og oppmerksomhet om kjønnsbalanse
- **Finansiere** tiltak og forskning på feltet

Økt kunnskap og bevissthet om utfordringene knyttet til kjønnsbalanse er avgjørende. Det samme er engasjement for problematikken og en vilje til å gjøre endringer og prioriteringer i ledelsen. Et viktig mål for BALANSE er å få forskningsledere til å bli mer bevisste sin rolle i å se, utvikle og rekruttere kvinnelige talenter. Bedre kjønnsbalanse fordrer et aktivt lederskap og ledelsesstrategier.

BALANSE vil finansiere prosjekter som retter seg mot strukturell og kulturell fornyelse, samt prosjekter som tematiserer forskningsledelse. Programmet imøteser eksperimentelle og innovative tiltak. Et langsiktig mål for programmet er varig virkning av igangsatte tiltak og at institusjonene tar større ansvar selv. Fornøyelse av forskningssystemet vil bidra til verdiskapning i norsk forskning.

3.2 Delmål

For å nå målet om økt kvinneandel innen faglige toppstillinger og forskningsledelse er det avgjørende å fremme bevissthet og kunnskap om betydningen av kjønnsbalanse og hvilke faktorer som bidrar til å hemme eller fremme kjønnsbalanse. Kunnskapsdeling er like viktig som kunnskapsutvikling. Målet er å være en nasjonal kunnskapsleverandør for likestillingstiltak i forskning og forskningsledelse. En "verktøykasse" er under utvikling. Denne baserer seg på erfaringer fra BALANSE-prosjektene og kan brukes av alle i forskningssektoren.

Vi trenger forskning og analyser om institusjonelle og kulturelle barrierer, systemets formelle og uformelle strukturer, ledelse og betydningen av ledelse. Det er også behov for komparativ kunnskap om barrierer på tvers av fag og institusjoner. Likeledes trenger vi forskning og analyse av igangsatte tiltak, og effekter av disse tiltakene, samt kunnskap om hvilke tiltak som virker og ikke virker.

Møteplasser og kommunikasjon inngår som en viktig del av BALANSEs ambisjon om å være en nasjonal læringsarena. Programmet legger stor vekt på å utvikle møteplasser mellom prosjektene som tildeles midler og mellom disse og andre brukere. Programmet ønsker å formidle kunnskap om betydningen av kjønnsbalanse samt kunnskap om virkemidler for å oppnå bedre kjønnsbalanse. Likeledes ønsker BALANSE å løfte aktuelle problemstillinger som ligger nær BALANSEs tematikk og

nedslagsfelt. Møteplasser og kommunikasjon er viktig for å sørge for overføring og deling av den kunnskapen og forskningen som kommer ut av BALANSE-programmet. Samlinger, seminarer og workshops er sentrale møteplasser for dette. BALANSE vil sørge for et omfattende seminarprogram.

Organisasjonsutvikling og endrede måter å lede på er et annet delmål for BALANSE. I et langsiktig perspektiv vil kvinnerettede tiltak ikke være den mest hensiktsmessige måten å sørge for kjønnsbalanse på. Det er ikke kvinnene, men systemet som må endres. Målet er at organisasjonene i fremtiden selv skal ta ansvar for utviklingen og at det dermed ikke er behov for et BALANSE-program, slik feminismens ytterste mål er en avskaffelse av nettopp den selv.

4 Tematiske og faglige prioriteringer

4.1 Tematisk bredde og innretning

BALANSE-programmet er bygget opp rundt tre pilarer:

- BALANSE-prosjekter
- Nasjonal læringsarena
- Kunnskapsutvikling og ny forskning

BALANSE-prosjekter

Formålet med BALANSE-prosjektene er å fremme forskningsmiljøenes arbeid for kjønnsbalanse i forskning. Å legge til rette for karriereutvikling er en av mange viktige forutsetninger for å lykkes med dette. Erfaring viser at en systematisk og strategisk tilnærming er avgjørende. BALANSE-prosjektene skal forankres i institusjonenes egne strategier og sikre at mål for likestilling realiseres.

Nasjonal læringsarena

BALANSE skal ha en læringsarena på programnivå med to hovedmålgrupper: Ledere i forskningssektoren og deltakere i prosjektene. BALANSE vil arrangere samlinger for å dele kunnskap og erfaring, bevisstgjøre, bygge nettverk og gi informasjon. Enkelte tiltak vil rette seg spesifikt mot en av målgruppene, mens noen arrangementer vil være felles og åpne for andre interesserte.

Kunnskapsutvikling og ny forskning

Kunnskapsutvikling og ny forskning er en del av målsettingen for BALANSE. Det er behov for mer kunnskap om bakenforliggende strukturelle og kulturelle prosesser som fremmer og hemmer kjønnsbalanse i forskning.

4.2 Bærekraft

Bedre kjønnsbalanse vil føre til et mer rettferdig forskningssystem og sikre at samfunnet kan nyttiggjøre seg forskningskompetanse fra hele befolkningen. Dette gir et bedre og mer robust forskningssystem. I ytterste konsekvens dreier det seg om demokrati, bærekraft og etikk. Bærekraft forstås her som et begrep for å redusere sosial ulikhet i samfunnet og i tillitskontrakten mellom samfunn og forskning.

4.3 EUs rammeprogram

I EUs rammeprogram for forskning er *Gender Equality* en såkalt *cross-cutting issue*, definert i tre mål: Kjønnsløst i forskningsteam, flere kvinner i lederposisjoner (decision making positions) og bedre integrering av kjønnsperspektiver i forskningen og innovasjon. Det innebærer blant annet at alle utlysninger i EUs rammeprogram har et eget punkt der søkerne blir bedt om å redegjøre for kjønnsløst i prosjektet. *Gender* inngår også som et av seks delelementer for *Responsible Research and Innovation* (RRI) som i tillegg til kjønnsløst også favner *Ethics, Governance, Open Access, Public Engagement* og *Science Education*. God kjønnsløst i norske forskningsteam er viktig for å være konkurransedyktige i konkurransen om EU-midler.

5 Strukturelle prioriteringer

5.1 Internasjonalt samarbeid

5.1.1 Norden

BALANSE har vært pådriver for å få til et felles nordisk forskningsprogram under NordForsk og bidrar med 10 mill. kroner inn i NordForsks program "Solving the Gender Paradox". Programmet lyste ut 50 mill. kroner til to Nordic Centres of Excellence med søknadsfrist våren 2016. To prosjekter ble innvilget støtte, derav ett norskledet.

5.1.2 Europa

BALANSE har deltatt i det EU-finansierte nettverket GENDER-NET (*Promoting gender equality in research institutions and the integration of gender dimension in research contexts*) som ble avsluttet høsten 2016. Forskningsrådet var partner i GENDER-NET på basis av BALANSE. En videreføring av nettverket i form av et ERA-NET Cofund har oppstart høsten 2017.

Kjønnsløst og kjønnsperspektiv får betydelig oppmerksomhet i europeisk politikk for forskning og innovasjon. Det er tatt inn som nøkkeltema i EU-kommisjonens planer for å realisere det europeiske forskningsområdet (ERA) og følges opp i en rekke fora og initiativer. Norge deltar aktivt i dette arbeidet.

I Forskningsrådets *Policy for kjønnsløst og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon (2013-2017)* er det lagt opp til at Norge skal ta en ledende rolle internasjonalt for å fremme kjønnsløst i forskning og innovasjon.

I praksis er Norge nokså midt på treet i Europa når det gjelder både kjønnsløst og å integrere kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon. Internasjonaliseringsvirkemidlene i Forskningsrådet har særlig skjev kjønnsløst, med lavere kvinneandel blant prosjektlederne enn gjennomsnittet i Europa. BALANSE ønsker å bidra med gode tiltak for å endre dette.

5.2 Internasjonalisering

Norge har vært en pådriver for å fremme likestilling internasjonalt. Likevel har den norske kvinneandelen i internasjonale forskningssamarbeid vært lav, også sammenlignet med andre land. BALANSE forholder seg aktivt til Regjeringens Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeid med EU, der det sies at alle insentivsystemer for å fremme deltagelse i EU-samarbeidet skal utformes slik

at de fremmer kjønnsbalanse. I tillegg framholdes det et behov for å styrke mobiliseringsarbeidet rettet mot kvinner for å øke den norske kvinneandelen til Horisont 2020 og oppfylle målene for ERA. Det er et forskningspolitisk mål å øke den norske kvinneandelen i internasjonale forskningsprosjekter. BALANSE har igangsatt særlige initiativ for å imøtekomme dette.

5.3 Kommunikasjon og formidling

En av hovedintensjonene for BALANSE-programmet er læringsutbytte av igangsatte tiltak, og kommunikasjon og dialog om disse er av stor betydning.

Kommunikasjon og formidling inngår som en del av BALANSEs ambisjon om å være en nasjonal læringsarena. Programmet legger stor vekt på å utvikle møteplasser mellom prosjektene som tildeles midler og mellom disse og andre brukere. Programmet ønsker å formidle kunnskap om betydningen av kjønnsbalanse samt kunnskap om virkemidler for å oppnå bedre kjønnsbalanse. Prioriterte virkemidler for kommunikasjonsarbeidet er:

- Møteplasser
- Verktøykasse
- Nyhetsbrev
- Nettside
- Publikasjoner

BALANSE initierer også samarbeid og kunnskapsdeling på tvers av prosjektene i BALANSE og med andre prosjekter og programmer i Forskningsrådet.

5.4 Støtteformer

BALANSE vil i hovedsak finansiere tiltak/prosjekter med en varighet på tre år. I det enkelte prosjektet skal søkerinstitusjonen beskrive det de oppfatter som miljøets sentrale strukturelle og kulturelle utfordringer. En god analyse av disse utfordringene vil være et viktig kriterium ved tildeling av prosjekter. Prosjektet må vise hvordan det møter disse utfordringene gjennom å utvikle nye initiativer der ledelsen er aktivt involvert. Dette innebærer også å se utfordringer og tiltak i lys av forskning på feltet. Noen tiltak skal rette seg direkte mot ledelsesendring. Nyskapende prosjekter vil bli vurdert positivt. Forskning og kunnskapsutvikling skal inngå som del av prosjektet. Alle prosjekter bør inneholde en plan for spredning, kunnskapsdeling og evaluering.

BALANSE har relevans for forskere og forskningsledere i hele spekteret av forsknings- og innovasjonskjeden. Programmet har også relevans for forskningsforvaltning og politikktutforming og for interessenter i andre land.

6 Samarbeid med relaterte virkemidler

BALANSE er et program med store ambisjoner, men med et begrenset volum. Formålet med programmet er å påvirke hele forskningssystemet. BALANSE er verken begrenset av disipliner eller fag, og har hele forskningssektoren som sitt virkeområde. Effekten av BALANSE vil potensielt bli betydelig større gjennom samarbeid med et bredt spekter av programmer i Forskningsrådet.

7 Forventede resultater, virkninger og samfunnseffekter

Norge vil stå sterkere både nasjonalt og internasjonalt dersom vi lykkes i å bli et mer inkluderende og mangfoldig samfunn, der begge kjønn har like muligheter til en forskerkarriere, samt like muligheter til å påvirke forskningens innhold og retning. Faglige toppstillinger gir betydelig makt og muligheter til å påvirke både hva det skal forskes på, fagutvikling, ressursfordeling og rekruttering av ansatte.

BALANSE er et handlingsrettet program med ambisjoner om å bidra til et velfungerende og mer likestilt forskningssystem.

7.1 Resultater

Programmet skal gjennom sine aktiviteter og prioriteringer bidra til et bredt omfang av resultater. Forskning, evalueringer og erfaringsoppsummeringer vil gi resultater i form av rapporter og publikasjoner. Erfaringer fra prosjektene som har fått BALANSE-midler skal samles i en digital verktøykasse som skal kunne brukes av alle i sektoren. Verktøykassen skal inneholde informasjon om hvilke tiltak som virker (og ikke virker), og hvordan man igangsetter og evaluerer ulike tiltak. Denne verktøykassen er et av de viktigste resultatene av BALANSE.

Endrede organisasjons- og ledelsespraksiser vil være et viktig resultat av arbeidet i organisasjonene. Forskning viser at strukturelle endringer er den mest effektive og hensiktsmessige framgangsmåten for å sørge for varig virkning av likestillingstiltak i akademia.

Andre indikatorer for å måle resultater av programmets finansiering av tiltak og forskning er:

- Antall institusjoner som arbeider målrettet med å bedre kjønnsbalansen: Gjenfinnes i policy og praksis
- Aktive ledere som fremmer tematikken innad i egen institusjon og i offentligheten
- Likestilling og kjønnsbalanse inngår som en viktig del av lederopplæring og –utvikling i universitets-, høgskole- og instituttsektoren
- Rapporter, analyser og publikasjoner

7.2 Virkninger

Kjønnsbalanse fremmer forskningens kvalitet, samfunnsmessige relevans og miljøenes konkurransedyktighet.

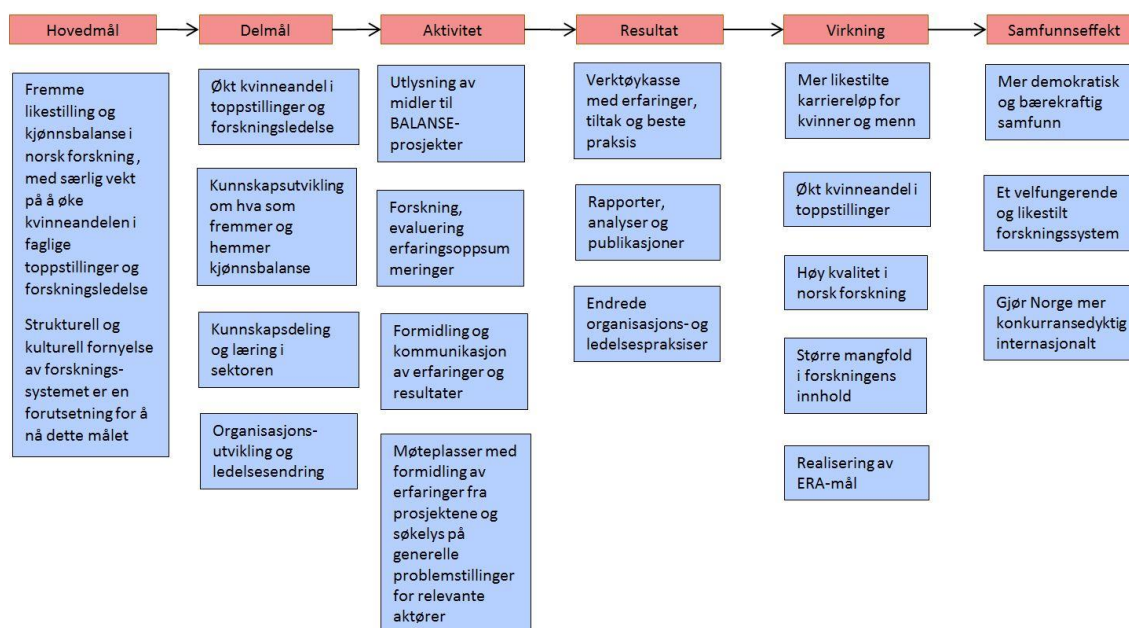
Virkningene av BALANSE-programmet kan listes opp i følgende punkter:

- Mer likestilte karriereløp for kvinner og menn
- Økt kvinneandel i toppstillinger og i forskningsledelse
- Økt andel norske kvinnelige forskere som deltar i internasjonalt forskningssamarbeid
- Høy kvalitet i norsk forskning
- Større mangfold i forskningens innhold
- Realisering av ERA-mål

- Styrket norsk forskning som er mer konkurransedyktig i internasjonal sammenheng, særlig EU

7.3 Samfunnseffekter

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



8 Ressurser og budsjett

BALANSE finansieres gjennom årlige bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD).

Budsjett for perioden 2012-2022 anslås å være om lag 158 mill. kroner med forbehold om KDs bevilgninger fra år til år. Bevilgningen til BALANSE er økt fra 12 mill. kroner i 2015 til 18 mill. kroner pr. år i 2017 etter at Hovedstyret besluttet å øke bevilgningen.

Programstyret har i 2012-2016 bevilget 44 mill. kroner til 11 Balanseprosjekter, og 10 mill. kroner til NordForsk-samarbeid.

9 Organisering

Programstyret

Divisjon for samfunn og helse i Forskningsrådet har det overordnede ansvar for BALANSE og oppnevner programstyret. Programstyret leder BALANSE på vegne av Forskningsrådet, og er underlagt og rapporterer til divisjonsstyret. Programstyrets oppgaver er primært av strategisk karakter. Det er ansvarlig for at programmet når de oppsatte målene og at aktiviteter og utlysninger gjennomføres på en mest mulig effektiv måte i henhold til programplanen og andre planer som er lagt, innenfor rammer vedtatt av divisjonsstyret. Programstyret ble oppnevnt av Divisjonsstyret for helse og samfunn i desember 2016 for perioden 1. 1. 2017 til 31. 12. 2020. Styret har ni medlemmer:

- Knut Liestøl, professor, UiO, (leder)
- Gry Alsos, professor, Handelshøgskolen i Bodø
- Tor Grande, professor, NTNU
- Ingrid Guldvik, dekan, Høgskolen på Lillehammer
- Kristin Halvorsen, direktør, CICERO
- Erik Litborn, programleder, VINNOVA, Sverige
- Ulf Sverdrup, direktør, NUPI
- Mari Teigen, forsker I, Institutt for samfunnsforskning
- Thomas Michael Walle, førstekonservator, Musea i Sogn og Fjordane

Programadministrasjon

- Ingeborg W. Owsen, seniorrådgiver (programkoordinator)
- Lise Christensen, spesialrådgiver
- Eva Grøttland, rådgiver

Programmets adresse

Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)

Norges forskningsråd

Drammensveien 288


Postboks 564

NO-1327 Lysaker

Tlf. +47 22 03 70 00

Programnettside

www.forskningsradet.no/balanse



Publikasjonen kan bestilles på
www.forskningsradet.no/publikasjoner

Norges forskningsråd
Drammensveien 288
Postboks 564
1327 Lysaker

Telefon: 22 03 70 00
Telefaks: 22 03 70 01
post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no

Utgiver:
© Norges forskningsråd
Kjønnsbalanse i toppstillinger og
forskningsledelse – BALANSE
www.forskningsradet.no/balanse

Omslagsdesign: Design et cetera AS
Trykk: 07 Gruppen AS
Opplag: 150

Oslo, februar 2018
ISBN 978-82-12-03666-6 (pdf)