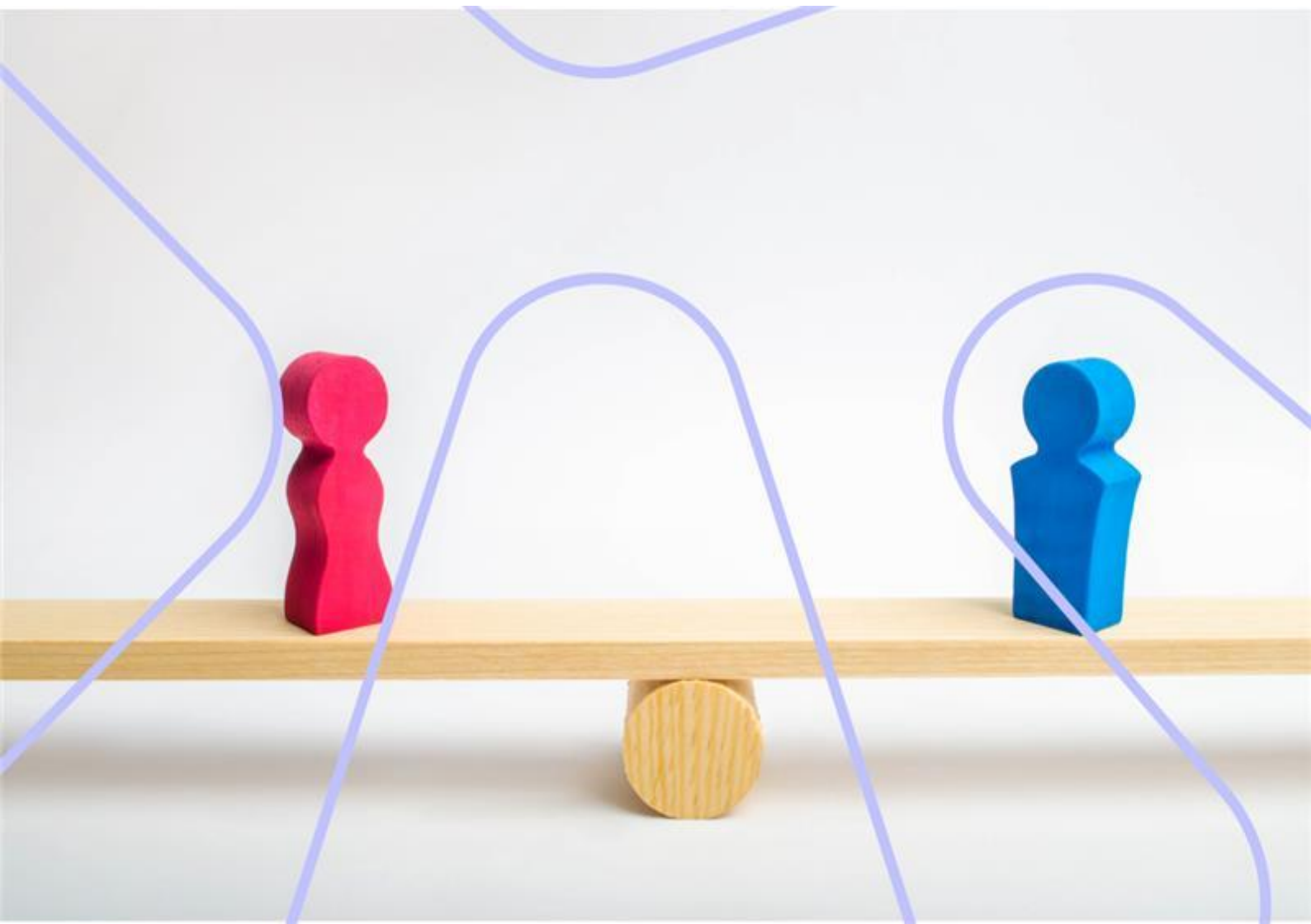


Hvordan likestillingsarbeidet i Norge kan styrkes gjennom økt kunnskap om likestilling, diskriminering og mangfold

Kunnskapsgrunnlag for FoU-innsatsen på likestilling og ikke-diskriminering



Innhold

Forord	4
Sammendrag og konklusjoner	5
Innledning	8
Bakgrunn	9
Gjennomføring av oppdraget	11
Mål med kunnskapsgrunnlaget	12
Begreper og avgrensing	12
FoU- og kunnskapsbehov	15
	15
Forskningsfinansiering og virkemidler	16
Departementene	17
Norges Forskningsråd	18
Direktoratene	21
Andre finansieringskilder og relevante samfunnsaktører	22
Oversikt over norsk likestillings- og diskrimineringsforskning	23
Kunnskapsbehov	26
Interseksjonalitet	26
Tiltaks- og følgeforskning	27
Et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv	29
Likeverdige offentlige tjenester	33
Et motstandsdyktig demokrati	34
Potensiale i likestillings- og diskrimineringsforskning	36
	36
Potensiale i samarbeid på departementsnivå og forvaltningen for øvrig	37
Potensiale i en langsiktig finansieringshorisont	38
Potensiale i å lyse ut midler gjennom Forskningsrådets konkurransearenaer	40
Potensiale i en bedre integrasjon i andre satsinger	41
Potensiale i å forbedre og samle datagrunnlaget	42
Potensiale i å ta kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering i bruk	43
Potensiale i økt internasjonalisering	44
Anbefalinger for en innsats på FoU for likestilling og diskriminering	46
Et tverrsektorielt kunnskapsarbeid for likestilling og diskriminering	47
Bedre koordinering og tverrsektorielt samarbeid	47
En felles kunnskapsstrategi som virkemiddel for samarbeid	47
Bedre målretting av midler til forskning	48
Bedre bruk av forskning	49
Norge som ledende internasjonalt	50
Vedlegg	51
Vedlegg 1 – Skriftlig innspill	52
Vedlegg 2 – Relevante aktører	54

Forord

Forskningsrådet har fått i oppdrag å utarbeide et kunnskapsgrunnlag / en underlagsrapport for FoU-innsatsen på likestilling og diskriminering. Oppdraget er utført selvstendig av Forskningsrådet. I denne sammenhengen har Forskningsrådet vurdert behovet for kompetansebygging i forskningssektoren og innhentet kunnskap for å kartlegge forskningshull og -behov og identifisere utfordringer og muligheter knyttet til FoU for likestilling og diskriminering.

Rapporten skal underbygge behovet for fremtidig forskning innen likestilling og diskriminering, beskrive de forskningsmessige utfordringer som foreligger og peke på prioriterte temaer og områder som bør fokuseres i en nasjonal sammenheng. Rapporten er begrunnet i eksisterende rapporter og kunnskapsgrunnlag og i dialog med relevante samfunnsaktører og forskningsmiljøer.

Kunnskapsgrunnlaget skal være et redskap for departementenes videre arbeid med kunnskapsarbeidet for likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. Forskningsrådet håper at denne rapporten bidras til å styrke oppmerksomhet om forskning i en tid hvor likestillingsarbeidet og forskning på likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er under press.

Sammendrag og konklusjoner



Å sikre likestilling og ikke-diskriminering i en mangfoldig befolkning er en viktig samfunnsoppgave. Den berører mange samfunnsutfordringer Norge står overfor knyttet til demografiske endringer, arbeidsdeltakelse, verdiskapning, deltakelse og inkludering, og påvirkes av globale trender knyttet til digitalisering og grønn omstilling.

Forskning og kunnskap kan belyse eksisterende barrierer og strukturer som fører til diskriminering på tvers av samfunnsområder. God og oppdatert kunnskap er avgjørende som beslutningsgrunnlag for utforming av ny politikk. Samtidig gir økt kunnskap på dette feltet viktige og relevante bidrag til en kunnskapsbasert offentlig debatt, både nasjonalt og internasjonalt. I en ny verdenssituasjon der likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er utfordret i mange land, er behovet for kunnskap desto større.

Denne rapporten presenterer Forskningsrådets vurderinger og anbefalinger for FoU-innsatsen på likestilling og ikke-diskriminering. Den skal underbygge behovet for fremtidig forskning innen likestilling og diskriminering, beskrive de forskningsmessige utfordringene som foreligger og peke på prioriterte temaer og områder som bør fokuseres på i en nasjonal sammenheng. Rapporten viser at det utføres mye god forskning på likestilling og ikke-diskriminering i Norge, og at det ligger mye potensiale i å forbedre de institusjonelle rammene, finansieringsmodellene og betingelsene for forskning på feltet.

Forskning på likestilling og ikke-diskriminering er svært omfattende og heterogen, og dekker mange temaer og problemstillinger. Det går inn i mange ulike forskningsområder som bruker ulike metoder og ser på ulike samfunnsområder og grupper. Det er mange forskjellige type virksomheter som utfører forskning og kunnskapsutvikling på likestilling, diskriminering og mangfold i bredt forstand. Sektoren omfatter ulike disipliner og institusjoner, og den består av flere store og mange små miljøer. Samtidig er det stor variasjon i finansieringsmodellene, noe som gjør at de institusjonelle rammene forskningsorganisasjoner har for å forske på likestilling og ikke-diskriminering er svært forskjellige.

Forskningsrådet har fire momenter som vi mener bør vektlegges i en fremtidig FOU-innsats på likestilling og ikke-diskriminering.

1. **Bedre koordinering og tverrsektorielt samarbeid:** Bedre koordinering og samarbeid mellom departementer som har sammenfallende ansvar og virkemidler om likestilling og ikke-diskriminering vil bidra til mer relevant kunnskap, som belyser sektorovergripende kunnskapsutfordringer. Det vil være viktig at departementene gjennom en framtidig satsing er bevisste på kanalene de velger for finansiering av forskning. En mulighet for å sikre tverrdepartementalt samarbeid vil være å utarbeide et formelt strategidokument. En felles nasjonal kunnskapsstrategi vil være et svært nyttig verktøy for å styrke tverrsektorielt samarbeid. En slik strategi kan tydeliggjøre rolle- og ansvarsfordeling også av underliggende etater slik at det horisontale og vertikale samarbeidet styrkes.
2. **Bedre målretting av midler til forskning:** Det er et behov for en mer effektiv og samordnet bruk av ressursinnsatsen. Det anbefales at forskningsfinansieringen dreies i retning av felles og konkurranseutsatte mekanismer som sikrer sterke fagmiljøer av høy kvalitet og relevans. En framtidig satsing på tematikken bør styrke både grunnforskning og mer anvendt forskning som svarer på konkrete behov. Forskningsmidlene bør innrettes slik at de fremmer langsiktighet og bidrar til å opprettholde viktig spesialisert kompetanse, men også tverr- og flerfaglig samarbeid inn mot aktuelle problemstillinger. En økning av forskningsmidler i tillegg til bedre samordning av dagens midler vil styrke kunnskap på feltet vesentlig. Å styrke forskning gjennom en åpen konkurransearena vil bidra til høy faglig kvalitet og kapasitet. Det vil sikre bedre samspill mellom forskningsmiljøer, sektorer og brukergrupper og, tilrettelegge for at sektoren kan vinne frem på internasjonale konkurransearenaer. For å sikre både høy vitenskapelig kvalitet og legitimiteten til kunnskapen, bør det ved konkurranseutsetting av midler for forskning på likestilling og ikke-diskriminering sikres at rammene for dette bidrar til å styrke vitenskapelig kvalitet, forskningsfrihet og relevans.

En felles strategi bør gi større bevissthet i departementene om valg av kanaler for finansiering, og en dreining mot langsiktig finansiering framfor korte oppdrag.

3. **Bedre bruk av forskning:** Forskning på likestilling og ikke-diskriminering bør styrke relevans for å bli mer treffsikre for tjenester og velferdstilbud. Det er viktig at departementene samarbeider om å styrke forskning som analyserer om diskrimineringstiltak har noen effekt. Det bør settes av midler til systematiske evalueringer av tiltak og følgeforskning og spesielt til longitudinelle studier som ser på om tiltak har resultert i varige endringer.

For å sikre at forskning tas mer i bruk i næringsliv og i offentlig sektor, vil det være viktig å øke bestillerkompetansen. Dette krever tiltak for kompetanseheving blant offentlige ansatte i departementer, underliggende etater og i kommunene, og tett samarbeid med forskningsmiljøer. Det er også behov for et godt, tilgjengelig og bedre samordnet datagrunnlag for forskning for eksempel gjennom registerdata og surveydata om levekårsundersøkelser.

Samtidig er det potensial for langt større grad av brukerinvolvering i kunnskapsutviklingen. Et tydeligere fokus på brukerinvolvering i forskning / inkluderende forskning vil sikre at problemstillinger undersøkes av og for dem det gjelder, og at utvalg og metode er hensiktsmessige for gruppen det gjelder. Det bør også i større grad tilrettelegges for at forskningsresultater blir lett tilgjengelig for brukere, gjennom sammendrag, opplæring og god tilgjengelighet for brukere og allmenheten.

4. **Norge som ledende internasjonalt:** Det er et stort potensial for å styrke internasjonalt forskersamarbeid på feltet. Norske erfaringer med en aktiv likestillingspolitikk er etterspurt internasjonalt. Norge har hatt markante forskere på feltet i flere tiår, og norske forskere har et konkurransefortrinn som følge av god tilgang på nasjonale registerdata. FoU-innsatsen bør styrke likestillings- og diskrimineringsforskningens internasjonale profil og bidra til at miljøene kan hente mer forskningsmidler fra internasjonale konkurransearenaer, blant annet ved å spre informasjon om internasjonalt samarbeid, mobilisere norske forskere til å delta i utlysninger og finansieres europeiske og internasjonale initiativer som departementene har forpliktet seg til.

Innledning



Bakgrunn

Likestilling og ikke-diskriminering er grunnleggende verdier i et demokratisk samfunn, og samtidig avgjørende perspektiver for å forstå og møte komplekse samfunnsutfordringer. Å sikre likestilling og ikke-diskriminering i en mangfoldig befolkning er en av vår tids største utfordringer. Den berører mange samfunnsutfordringer Norge står overfor knyttet til demografiske endringer, arbeidsdeltakelse, verdiskapning, deltakelse og inkludering, og påvirkes av globale trender knyttet til digitalisering og grønn omstilling.

Ulike internasjonale organisasjoner har i de siste årene pekt på både muligheter og utfordringer som ligger i vår tids likestillingspolitikk. Flere rapporter fra både UN, OECD, EU og Nordisk Ministerråd viser hvor viktig likestilling er for den økonomiske veksten. OECD og Nordisk Ministerråd fant allerede i 2018 at det å bekjempe kjønnsforskjellene i arbeidsmarkedet, både når det gjelder sysselsetting og antallet arbeidende timer, vil kunne styrke økonomien i de nordiske landene med ytterligere 15–30 prosent av årlig vekst i BNP per kapital.¹ UN Women og FNs avdeling for økonomiske og sosiale saker (UN DESA) viser i årets Gender Snapshot 2025-rapport² at kvinner kan med de rette investeringene gjøre et viktig bidrag til økonomier over hele verden. Gjennom å tette det digitale kjønnsgapet kan det globale BNP økes med 1,5 billioner dollar og 30 millioner kvinner kan løftes ut av fattigdom. Også Draghi-rapporten "The future of European competitiveness",³ skrevet på oppdrag fra EU-Kommisjonen, fremhever at mangel på kompetanse og arbeidskraft hemmer EUs produktivitet og at en forbedring av kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse og arbeidsforhold, særlig i fremvoksende sektorer, kan bidra til å lette dette presset.

Likestillingspolitikken er en av byggesteinene i den norske velferdsstaten. I løpet av de siste 50 årene har Norden blitt til en av de mest likestilte regionene i verden. Regjeringens likestillingsarbeid i Norge omfatter tiltak både nasjonalt og internasjonalt for å fremme likestilling, med vekt på like muligheter og et sterkt diskrimineringsvern. I *Strategien for likestilling mellom kvinner og menn 2025–2030* (likestillingsstrategien) skriver regjeringen at arbeidet med likestilling har vært avgjørende for utbyggingen av velferdsstaten og har hatt stor samfunnsmessig gevinst.⁴ I de siste årene har det blitt gjennomført flere utredninger og utviklet handlingsplaner som inneholder ulike tiltak for å sikre rettigheter, bedre livskvalitet og øke mangfold⁵, og det er planer om å revidere flere gjeldende strategier på området.⁶

Norsk likestillings- og ikke-diskrimineringspolitikk er basert på et rettslig grunnlag av internasjonale menneskerettslige forpliktelser, Grunnloven og annen nasjonal lovgivning. Likestillingspolitikk produseres på tvers av sektorene. Fleksible ordninger i arbeidslivet, familiepolitikk, barnehagereform, universelle inntektssikringsordninger for ulike livsfaser (barnetrygd, foreldrepenger, sykepenge, uføretrygd og alderspensjon), og tjenester som utdanning og helsetjenester, utgjør til sammen en infrastruktur til befolkningen som bidrar til økt likestilling.

¹ <https://www.norden.org/no/news/ny-oecd-rapport-sa-mye-oket-veksten-hvis-kvinner-jobber-mer>

² <https://www.unwomen.org/en/resources/gender-snapshot>

³ https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en

⁴ Kultur- og Likestillingsdepartementet, *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030*.

⁵ Eksempler omfatter Mannsutvalgets utredning på likestillingsutfordringer for gutter og menn (2024:8), Likestillings- og mangfoldsutvalgets utredning på situasjonen til funksjonshindrede (NOU 2023:13), Kvinnearbeidshelseutvalgets utredning om kvinners arbeidshelse (2025:5), en handlingsplan mot hets og diskriminering av samer, en handlingsplan mot muslimfiendtlighet, en handlingsplan mot rasisme og diskriminering, en handlingsplan for å forebygge negativ sosial kontroll og æresmotivert vold og en handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold.

⁶ Det gjelder for eksempel *Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030*.

I Norge er likestilling et offentlig ansvar, og likestillingsaspektet skal integreres i all norsk forvaltning på alle nivåer. Det eksisterer strukturer og barrierer som hindrer like muligheter for enkelte grupper til å delta i samfunnet og fører til diskriminering på tvers av alle samfunnsområdene.

Forvaltningen står overfor stadig mer sammensatte og komplekse utfordringer som på tvers av sektorer og forvaltningsnivå. Utfordringer som likestilling og ikke-diskriminering er tverrsektorielle og krever innsats fra flere sektormyndigheter og nivåer for at sentrale politiske mål skal nås. Flere DFØ-rapporter, særlig DFØ-notat 2025:3⁷ beskriver noen av utfordringene knyttet til hovedstrukturene og sektorinndelingen i norsk statsforvaltning. Det pekes på at sterke og tradisjonstunge sektordepartementer er med på å bidra til at det politisk-administrative systemet i varierende grad evner å løse tverrgående utfordringer. Sektorinndeling i norsk forvaltning kan lett bidra til silotenkning og utfordrer effektive og helhetlige løsninger på tvers av sektorer. En annen utfordring som trekkes fram er at over tid har oppgaver blitt flyttet fra staten til kommunesektoren. Samtidig strever kommunene med kapasitet og kompetanse til å løse sentrale velferdsoppgaver. Det er i kommunene folk bor, jobber, tar utdanning, lever livene sine og mulighetene til å delta i samfunnet skapes. Det er i kommunene at offentlige tjenester treffer befolkningen.

Forskning og kunnskap kan belyse eksisterende barrierer og strukturer som fører til diskriminering på tvers av samfunnsområder. Dette medfører et behov for kunnskapsgrunnlag, data, statistikk og analyser om utfordringer og behov blant ulike grupper. God og oppdatert kunnskap er avgjørende som beslutningsgrunnlag for utforming av ny politikk. Samtidig gir økt kunnskap på dette feltet viktige og relevante bidrag til en kunnskapsbasert offentlig debatt, både nasjonalt og internasjonalt.

Regjeringens stortingsmelding om forskningssystemet⁸ nevner velferd, likestilling og diskriminering helt konkret som noen av samfunnsutfordringene som er komplekse og tverrsektorielle, og som kjennetegnes av et økende behov for samordning på tvers av samfunnssektorer og forvaltningsnivåer. Regjeringens samarbeid om forskning og kunnskapsutvikling er i aller høyeste grad aktuelt i dag. I en ny verdenssituasjon der likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er utfordret i mange land, er behovet for kunnskap desto større. I lys av pågående geopolitiske og sosiale prosesser, med økende fokus på sikkerhet, polarisering i samfunnet, voksende anti-kjønn bevegelser og nasjonalistisk proteksjonisme vil det være svært viktig med oppdatert kunnskap om ulike minoriteter og samfunnsgruppers behov og utfordringer. I USA, men også i andre land, har den endrede verdenssituasjonen ført til at forskning på likestilling og diskriminering ikke blir prioritert og mister finansiering.⁹ Det styrker betydningen av en sterk nasjonal satsing på forskning om likestilling, ikke-diskriminering og mangfold i Norge.

⁷ DFØ-notat: 2025:3 Utfordringsbildet i forvaltningen.

⁸ Meld. St. 14 (2024–2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden*.

⁹ Se blant annet opplegg fra Kilden og Kif-komiteen om mangfoldspres fra USA.

Gjennomføring av oppdraget

Oppfølging av langtidsplan for forskning og høyere utdanning

I Langtidsplan for forskning og høyere utdanning (LTP) slås det fast at likestilling og ikke-diskriminering er et område av strategisk betydning, med behov for et bedre kunnskapsgrunnlag for politikk- og tjenesteutvikling.

LTP fastslår at regjeringen vil utarbeide og gjennomføre en tverrsektoriell FoU-strategi for å styrke kunnskapsgrunnlaget for likestillings-, ikke-diskriminerings- og mangfoldsinnsatsen på en rekke arenaer og sektorer i flere år fremover.

Dette arbeidet er kommet i gang som et ledd i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre en tverrsektoriell FoU-strategi for å styrke kunnskapsgrunnlaget for likestillings-, ikke-diskriminerings- og mangfoldsinnsatsen. Langtidsplan for forskning og høyere utdanning (LTP) 2023-2032 understreker at regjeringen har som mål å lage en slik strategi.¹⁰

Kultur og likestillingsdepartementet (KUD) og Forskningsrådet har siden 2020 hatt dialog om hvordan kunnskapsgrunnlaget for likestilling og ikke-diskriminering kan styrkes og utvikles. På oppdrag fra Forskningsrådet utarbeidet NIFU i 2021 en forenklet kunnskapsoversikt over nordisk forskning på diskriminering, trakassering og likestilling.¹¹ Undersøkelsen var finansiert av KUD og skulle gi innspill til departementets arbeid med en tverrsektoriell FoU-strategi om likestilling/ikke-diskriminering, i tråd med omtale i statsbudsjettet for 2021.¹² I 2024 fikk Forskningsrådet i oppdrag å bistå KUD i arbeidet, og være sekretariat for en tverrdepartemental arbeidsgruppe. Underveis i

prosessen ble oppdraget endret til at Forskningsrådet skulle utarbeide et kunnskapsgrunnlag for FoU-innsatsen på likestilling og diskriminering. Det ble spesifisert i oppdragsbeskrivelsen at Forskningsrådet skulle innhente kunnskap, kartlegge forskningshull og -behov og identifisere utfordringer og muligheter knyttet til FoU for likestilling og diskriminering. Rapporten skal underbygge behovet for fremtidig forskning innen likestilling og diskriminering, og skal beskrive de forskningsmessige utfordringer som foreligger og peke på prioriterte temaer og områder som bør fokuseres i en nasjonal sammenheng. Og rapporten skal være begrunnet i eksisterende rapporter og kunnskapsgrunnlag og i dialog med relevante samfunnsaktører og forskningsmiljøer.

Bakgrunnsinformasjon om kunnskapsstatus og kunnskapsbehov er innhentet ved gjennomgang av eksisterende rapporter og grålitteratur, og innspill fra forskningsmiljøene og aktive virksomheter på feltet. Oppdragets rammer har ikke tillatt en heldekkende gjennomgang av all foreliggende litteratur. I tillegg er det viktig å fremheve at feltet favner om en rekke ulike fagområder, som finansieres og publiserer på ulike måter og i ulike kanaler, og som definerer og begrepsfester likestilling og ikke-diskriminering på ulike måter. Dette gjør at arbeid med "kunnskapsstatus", "kartlegging av "kunnskapshull" og kartlegging av "kunnskapsbehov" vil nødvendigvis bli formet av noen prioriteringer og metoder. Forskningsrådet har valgt å håndtere dette ved å forankre kunnskapsgrunnlaget gjennom en *ekspertgruppe* bestående av forskere på ulike diskrimineringsgrunnlag og en *referansegruppe* bestående av representanter fra relevante samfunnsaktører på likestillingsfeltet (Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Kommunesektorens organisasjon (KS), Likestillingssenteret

¹⁰ Langtidsplan for forskning og høyere utdanning (LTP) 2023-2032 (Meld. St. 5, 2022-2023)

¹¹ [NIFU Open Access Archive: Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt](#)

¹² Prop. 1S (2020-2021).

KUN og Senter for likestilling ved UiA). Medlemmene i ekspertgruppen og referansegruppen har kommet med innspill underveis i prosessen, men innholdet i rapporten er Forskningsrådets ansvar.

Ekspertgruppe

- Dr. Anne Skevik Grødem (Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet),
- Prof. Arnfinn Haagensen Midtbøen (Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO)
- Prof. Berit Berg (Institutt for sosialt arbeid ved NTNU)
- Prof. Ingunn Ikdahl (Det juridiske fakultet, UiO)
- Dr. Helga Eggebø (Nordlandsforskning)
- Dr. Kjersti Misje Østbakken (Institutt for samfunnsforskning)
- Dr. Olav Elgvin (Forskningsstiftelsen Fafo)
- Prof. Torjer Andreas Olsen (UiT Norges arktiske universitet)
- Prof. Line Melbøe (UiT Norges arktiske universitet).

I juni og september 2025 ble det offentliggjort en åpen innspillsrunde på Forskningsrådets nettside. Der ble forskningsmiljøer og andre aktører med interesse for tematikken invitert til å bidra med skriftlige innspill om kunnskapshull, -behov, og utfordringer og muligheter knyttet til FoU for likestilling og ikke-diskriminering. Det ble totalt sendt inn 28 svar fra universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter, forskergrupper, stiftelser og foreninger, kommuner, privatpersoner og andre aktører som nasjonale fagorganer og komiteer (Vedlegg 1). Et åpent digitalt innspillsmøte ble gjennomført den 28.8.2025 der 44 personer deltok. Det ble i tillegg hentet innspill på møter med fagpersoner i Forskningsrådet, forskningsmiljø ved universiteter, høyskoler og institutter, og møter med andre relevante aktører. Flere departementer og etater som deltar i den interdepartementale arbeidsgruppen ledet av KUD, har bidratt med innspill om kunnskapsstatus og kunnskapsbehov i deres sektor i en tidlig fase av arbeidet.¹³

Mål med kunnskapsgrunnlaget

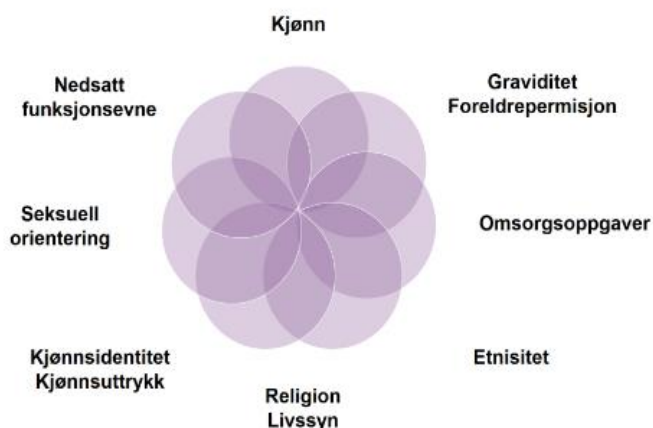
Kunnskapsgrunnlaget har som målsetting å svare på oppdraget fra KUD og synliggjøre behov og muligheter for forskning og utvikling innenfor likestillings- og diskrimineringsfeltet. Det identifiserer viktige forskningstemaer og anbefaler overordnede faglige og organisatoriske grep som vil bidra til å frembringe og ta i bruk viktig kunnskap. Arbeidet skal på overordnet nivå bidra til å følge opp regjeringens ambisjoner i Langtidsplan for forskning og høyere utdanning om å utvikle en tverrsektoriell FoU-strategi innenfor likestilling og diskriminering.

Begreper og avgrensning

Likestilling og ikke-diskriminering er som forskningsfelt både flerfaglig og tverrfaglig, tverrsektoriell, nasjonal og internasjonal. Det sprer seg over flere fagdisipliner og sektorer. Kunnskapsgrunnlaget tar utgangspunkt i definisjoner av likestilling og diskriminering gitt i det rettslige grunnlaget i internasjonale menneskerettslige konvensjoner, slik disse er nedfelt i norsk lov, men går delvis utover det.

¹³ Følgende departementer og etater har bidratt med innspill: Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), Kunnskapsdepartementet (KD) (+Kif-komiteen), Justis og beredskapsdepartementet (JD), Politidirektoratet (under JD), Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Kulturdirektoratet (under KUD). Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (under KUD), Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Statistisk sentralbyrå (SSB) (under FD).

Diskriminering er usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet (inkludert nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk), religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Loven gjelder for alle samfunnsområder – alle sektorer. Loven forbyr også sammensatt diskriminering basert på kombinasjoner av disse grunnlagene (Figur 1). Det inkluderer i tillegg et vern mot trakassering og en bred plikt for det offentlige til å arbeide mot diskriminering. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.



Figur 1

interseksjonaliteten illustreres i Figur 2.

Denne rapporten omfatter også kunnskapsbehov knyttet til likestilling. Loven definerer "likestilling" slik: Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Tradisjonelt sett handler likestilling om kjønnslikestilling – altså at kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter på alle vesentlige livsområder. Moderne forståelse omfatter også likeverd og likestilling for andre grupper som er utsatt for diskriminering.

I denne rapporten brukes formuleringen *forskning på likestilling og diskriminering* gjennomgående. Kunnskapsgrunnlaget berører også spørsmål knyttet til «mangfold», men vil først og fremst bruke begrepene «likestilling og diskriminering». Dette grunnes i at begrepet «mangfold» er stort og komplekst og at det mangler en felles forståelse av hva som legges i det.¹⁴

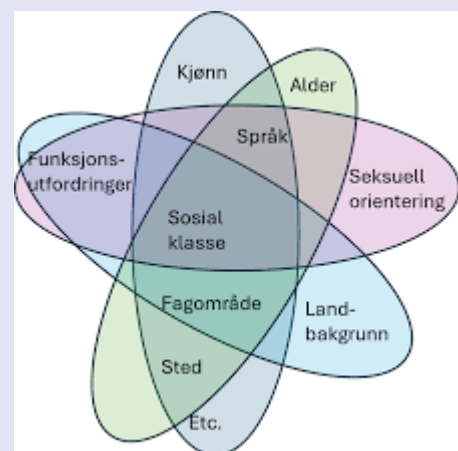
Det er viktig å understreke at likestilling her må forstås bredt. Det vil si at likestilling som fenomen må fortolkes og analyseres ut fra grunnleggende strukturer og mekanismer i samfunnet. For eksempel vil enkelte kjønnede prosesser i gutters sosialisering kunne få svært uheldige konsekvenser for å håndtere psykisk uhelse seinere i livet.

Direkte og indirekte diskriminering

Både direkte og indirekte diskriminering er forbudt. Direkte diskriminering defineres som tilfeller der en handling har som formål eller virkning at noen på grunn av et eller flere diskrimineringsgrunnlag, blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Indirekte diskriminering finner sted når en tilsynelatende nøytral handling fører til at noen grupper stilles dårligere enn andre (§§ 7 og 8 Likestillings- og diskrimineringsloven)

Sosial bakgrunn eller klasse inngår ikke som et diskrimineringsgrunnlag i loven. Likevel tar dette kunnskapsgrunnlaget en interseksjonell tilnærming og omfatter også kunnskapsbehov knyttet til hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag og andre sosiale faktorer som klasse, kjønn, rase, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne kan påvirke hverandre, og skaper forskjellige former for sosial ulikhet, sårbarhet og diskriminering. Denne

Figur 2: Interseksjonalitet, Kilde: SSB



¹⁴ Borchgrevink, T., & Brochmann, G. (2008). Mangfold uten grenser. Samtiden, 117(3), 22–31.

Likestilling vil i en del tilfeller være noe mer enn relativt likt utfall innen sosiale prosesser, som f.eks. jobbpreferanser i arbeidslivet. I en del tilfeller vil det også være ulike kulturelle, praksisbaserte og verdimeslige kamper mellom ulike grupper, som kvinner og menn. Det handler ikke bare å finne ut hvem som ikke blir likestilt, inne f.eks. arbeidslivet, men også om hva slags arbeidsliv ulike grupper vil ha, og har mulighet til å delta i. Selv om vi bruker begrepet likestilling i denne rapporten ønsker vi altså ikke å begrense forskningen vi omtaler til en snever forståelse av begrepet likestilling.

Ettersom dette er et kunnskapsgrunnlag for FoU-innsatsen, omfatter den ikke alle typer tiltak for å motvirke diskriminering og fremme likestilling i Norge. Det belyser heller ikke i detalj plikten som offentlige myndigheter og forskningsorganisasjoner har å redegjøre for arbeid med likestilling og arbeid mot diskriminering som (statlig) arbeidsgiver. Aktivitets- og redegjørelsesplikten berøres kun i den forstand at den pålegger offentlige myndigheter til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle sine oppgaver og tjenester, inkludert forskning. Kunnskap om betydning av offentlige myndigheters og arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikter blir utredet som en del av et eget forskningsprosjekt, som CORE gjennomfører på oppdrag fra Bufdir (2021–2026).¹⁵

Likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren, og da fortrinnsvis i universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren) nevnes i noen sammenhenger, men belyses ikke i detalj. Dette temaet er godt dekket, både i en kartlegging fra Kilden (2022)¹⁶, gjennom aktiviteter til Kif-komiteen¹⁷ og utlysninger i Forskningsrådets BALANSE+-program¹⁸ som finansierer prosjekter som skal utvikle tiltak rettet mot kjønnsbalanse, mangfold og inkludering i akademia.

¹⁵ Mer informasjon dette prosjektet finnes på [nettsiden til CORE](#).

¹⁶ Hoem, V. et al, [Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon \(2022\)](#), Kilden kjønnsforskning.no

¹⁷ Se nærmere i [Kif-komiteens mandat](#).

¹⁸ <https://www.forskningsradet.no/finansiering/hva/balanse/handlingsplan/>

FoU- og kunnskapsbehov



Forskningsfinansiering og virkemidler

Forskning og kunnskapsutvikling på likestilling og ikke-diskriminering blir iverksatt og finansiert gjennom ulike virkemidler/aktører: direkte bevilgninger av departementene og departementenes underliggende etater, Norges Forskningsråd, basisbevilgning til universiteter og høyskoler, EU og andre kilder. Forvaltningen av midler til forskning på feltet omfatter mange fagdisipliner og myndigheter. Dette avspeiler bredden i feltet og en stor variasjon i finansieringsmodeller og rammevilkår.

Indikatorrapporten¹⁹ er den viktigste enkeltkilden til informasjon om det norske forsknings- og innovasjonssystemet. Rapporten gir et helhetlig bilde av tilstanden og trendene innen norsk forskning og innovasjonsaktiviteter og viser hvordan Norge gjør det sammenlignet med andre land. Overordnet sett viser den siste utgaven av rapporten at næringslivet og offentlig sektor stod for like store andeler av finansieringen av FoU med i overkant av 40 milliarder kroner, eller 43 prosent hver. Likevel varierer deres fordeling i de FoU-utførende sektorene. Mesteparten av finansieringen fra næringslivet brukes i næringslivet selv og er foretakenes finansiering av egen FoU-virksomhet. Når det gjelder offentlige kilder går mesteparten (25,6 milliarder kroner) til universitets- og høyskolesektoren og av disse går over 19 milliarder kroner over lærestedenes grunnbudsjetter. I tillegg bidro utenlandske kilder til finansiering av norsk FoU med nærmere 9 milliarder kroner, eller 9 prosent av samlet FoU i 2023. Finansiering fra EUs rammeprogrammer for forskning var den viktigste utenlandske finansieringskilden og sto alene for nærmere tre prosent av finansieringen av samlet norsk FoU i 2023.

Det finnes ikke noe detaljert statistikk i indikatorrapporten om likestilling og ikke-diskriminering, men driftsutgifter til FoU på relevante områder som Velferd og Utdanning kommer hovedsakelig fra Universitets- og høyskolesektoren, med noen finansiering fra Instituttsektoren. Næringsliv brukte ikke noen driftsutgifter til FoU på disse områdene i 2023 (se Figur 3).

Figur 3: Driftsutgifter til FoU etter tematisk og teknologisk område og utførende sektor 2023



¹⁹ <https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/>

Departementene

Overordnet sett viser Indikatorrapporten at det er store forskjeller i andelen av departementenes totale budsjetter som går til FoU. Mens Kunnskapsdepartementet (KD) og Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) skiller seg ut med høye FoU-andeler som utgjør 30 og 22 prosent av departementenes budsjetter, utgjør bevilgningene til FoU for seks departementer, herunder Barne- og familiedepartementet (BFD) og Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), under 1 prosent av deres totale bevilgninger.

Likevel blir en god del av forskning på feltet finansiert gjennom departementenes egne anskaffelser og bestilling av utredninger. Temaene likestilling og diskriminering inngår direkte og indirekte i mange FoU-bestillinger og bevilgninger. Mye av det som finansieres berører tematikken, selv om det ikke alltid kalles for likestillings- eller diskrimineringsforskning. Departementer med delansvar på relevante områder omfatter Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Barne- og familiedepartementet (BFD), Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), Forsvarsdepartementet (FD), Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Justis- og beredskapsdepartementet (JD), Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), Kunnskapsdepartementet (KD) og Utenriksdepartementet (UD) mm. Ansvarlige underliggende etater er blant annet Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKdir), Helsedirektoratet (Hdir) og Utdanningsdirektoratet (Udir), Politidirektoratet og Kulturdirektoratet.

Flere departementer har utarbeidet FoU-strategier knyttet til eget sektoransvar.²⁰ Noen få departementer nevner eksplisitt kunnskapsbehov knyttet til likestilling og diskriminering i sine FoU-strategier. Arbeids- og inkluderingsdepartementet henviser for eksempel i FoU-strategi 2024-2028²¹ til et behov for mer kunnskap om tiltak som bryter ned barrierer mot deltakelse i arbeids- og samfunnsliv og som fremmer tillit og samhørighet, herunder arbeid mot rasisme og diskriminering. Det nevnes også behov for kunnskap om hva som bidrar til å utvikle likeverdige utdannings- og velferdstjenester til en mangfoldig befolkning. Kunnskapsdepartementet nevner i sin Strategi for utdanningsforskning 2025-2029²² at det er behov for forskning om demokrati, demokratisk medborgerskap, mangfold og inkludering, og for kunnskap om hvordan digital teknologi kan føre til nye ulikheter eller forsterke eller utjevne gamle.

Enkelte departementer som har strategiske satsinger, lyser ut større forskningsprosjekter som varer over lengre tid. Dette sikrer at forskningsmiljøene kan bygge seg opp og bidra med forskning som utvikler feltet, samtidig som det sikrer kvalitet i kunnskapsgrunnlaget til beslutningstakerne. Barne- og familiedepartementet nevner som tiltak i sin FoU-strategi 2022-2026 at det skal etableres flere formaliserte, flerårige avtaler mellom departementet og ett eller flere forskningsmiljøer, og at BFD skal lyse ut forskningsprosjekter med en økt økonomisk og tidsmessig ramme som tilrettelegger for større og mer tverrgående problemstillinger.

Samtidig viser oversikter fra sektordepartementene og forslag til statsbudsjett for 2026, at mange ressurser går til bestillinger av korte FoU-oppdrag og utredninger. KUDs budsjettforslag for 2026²³ inneholder blant annet bevilgninger til UiT Norges arktiske universitet for prosjektet «Gutter og helsefag», til Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter for å gjennomføre en ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter, til Bufdir for å forvalte en tilskuddsordning for universell utforming av IKT (UnIKT) inkludert FoU-prosjekter, til LDO for et prosjekt som skape arenaer for dialog og kunnskapsutveksling mellom ulike aktører, for å hindre

²⁰ Kultur- og likestillingsdepartementet er i gang med å utarbeide en FoU-strategi for departementet.

²¹<https://www.regjeringen.no/contentassets/210ca69263a7449ea873050fe1a5dcf9/no/pdfs/fou-strategi-20242028.pdf>

²²<https://www.regjeringen.no/contentassets/81c47c9ea9904a8cb83e8b2612a66598/no/pdfs/nysgjerrighet-nytte-og-involvering.pdf>

²³ Prop. 1 S (2025-2026) for budsjettåret 2026 under Kultur- og likestillingsdepartementet.

diskriminering, hets, hat og polarisering og fremme likestilling i samfunnet og til Kulturtanken til følgeforskning på effektive inkluderings tiltak i kulturfrivilligheten. Budsjettforslag til andre departementer kjennetegnes av et lignende mangfold av budsjettposter av ulikt omfang og tematisk innretning.

Forskningsmiljøene ser også en tendens til at oppdragene krever rask oppstart og rask leveranse. Utredninger og rapporter som bestilles omhandler i stor grad likestilling eller diskriminering på et bestemt tema og/eller i en bestemt sektor. Denne type forskning har som regel som formål å dekke kunnskapsbehov knyttet til aktuelle problemstillinger og utredningsprosesser på kort og mellomlang sikt. Det er forholdsvis lite finansiering av tverrsektoriell forskning som belyser ulike diskrimineringsgrunnlag og sammenheng mellom diskriminering og andre problemstillinger / utfordringer. Det er også forholdsvis lite finansiering av grunnforskning og forskning som er mer teoretisk orientert og arbeider med begrepsutvikling.

Norges Forskningsråd

Norges Forskningsråd (NFR) har ansvar for å øke kunnskapsgrunnlaget og bidra til å dekke samfunnets behov for forskning ved å fremme grunnleggende og anvendt forskning og innovasjon. Rådet skal støtte forskning som bidrar til samfunnsdebatt, utviklingen av demokratiet og grunnlaget for politikktutforming.²⁴ Dette innebærer blant annet å arbeide for flerfaglighet i forskning, og bidra til god arbeidsdeling og helhet i det offentlige virkemiddelapparatet. I 2025 ble nærmere 11 milliarder kroner i rene forskningsbevilgninger kanalisert gjennom Forskningsrådet. Dette tilsvarer 22 prosent av regjeringens bevilgninger til FoU.²⁵ Som en etat som forvalter finansiering fra alle departementene, har Forskningsrådet mulighet til å dekke deler av det langsiktige kunnskapsbehovet og øke vitenskapelig kvalitet ved å finansiere store prosjekter, bygge forskningsmiljøer og fremme kunnskapsutvikling på tvers av sektorer. Videre har Forskningsrådet et mobiliseringsansvar til EUs rammeprogram for forskning Horisont Europa.

Forskningsrådet skal finansiere forskning som er nyttig for samfunnet, og som kan møte de store samfunnsutfordringene og tematiske prioriteringene oppført i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning: hav og kyst, helse, klima, miljø og energi, muliggjørende teknologier, samfunnssikkerhet og beredskap, og tillit og fellesskap. Forskningsrådet forvalter sine tilskudd gjennom 11 porteføljer (per 31.12.2025): Banebrytende forskning, Demokrati og global utvikling, Energi og transport, Forskningssystemet, Helse, Innovasjon, Klima og miljø, Mat og bioressurser, Muliggjørende teknologier, Samisk samfunn og kultur og Velferd og utdanning. Hver portefølje har et styre med ansvar for å investere i prosjekter innenfor sitt porteføljeområde.

Det er per i dag ingen særskilt satsing på likestilling og ikke-diskriminering gjennom Forskningsrådet, men det ble i 2025 lyst ut midler til fem Offentlig-sektor PhDer innenfor tematikken på bakgrunn av øremerkede midler.

I perioden 1996-2012 finansierte Forskningsrådet et tverrfaglig humanistisk og samfunnsvitenskapelig kjønnsforskningsprogram: Kjønn i endring (1996-2001), Kjønnsforskning: kunnskap, grenser, endring (2001-2007/08) og Program for kjønnsforskning (2008-2012). Programmets overordnede formål var å styrke kjønnsforskningen som eget kunnskapsfelt og å fremme økt kunnskap om kjønn og likestilling. Programmet for kjønnsforskning ble ansett som et viktig element i utviklingen av sterke fagmiljøer og et nasjonalt fellesskap mellom disse.²⁶ I 2012 valgte Barne- og likestillingsdepartementet å trekke ut midlene til programmet og heller forvalte midlene selv. Dette førte til etableringen av et nasjonalt kjernemiljø for forskning om kjønnslikestilling med vekt på arbeidslivet (CORE) våren 2013. Ansvar for likestillings- og mangfoldspolitikken, og

²⁴ Forskningsrådets Vedtekter.

²⁵ <https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/>

²⁶ Microsoft Word - Sluttrapport Kjønnsforskning-s 1 og 2 innmat.docx

dermed også forskning på likestilling og mangfold, ble senere overført til Kultur- og likestillingsdepartementet, som har fortsatt å støtte CORE gjennom årlige bevilgninger.

Da programmet ble avsluttet, satte Forskningsrådet som mål at kjønnsperspektivet skulle ivaretas gjennom å integrere det i de andre forskningsprogrammene, såkalt *gender mainstreaming*. Hovedgrunnen var at kjønnsperspektiver ble sett som potensielt viktig for alle typer forskning og alle Forskningsrådets satsinger. Slike forskningsspørsmål skulle ikke avgrenses til egne programmer, men gjelde all forskning Forskningsrådet finansierte. På den måten skulle man få en integrert tilnærming til kjønnsperspektiver i forskningen, noe som ville gi mangfold av tilnærminger og forskningsspørsmål og dermed løfte bredden i forskningen, gjøre den mer relevant, og bidra til perspektivmangfold som løfter kvalitet.

Forskningsprosjekter som berører likestillings- og diskrimineringsprosjekt finansieres i dag potensielt i alle 11 porteføljer, og er relevant for alle de seks tematiske prioriteringene, men er spesielt framtrædende i porteføljene som i størst grad ivaretar langtidsplanens tematiske område «Tillit og fellesskap». Prioriteringen går ut på å fremme kunnskap som styrker samfunnets evne til å sikre deltakelse og mangfold på fellesarenaene, motvirke utenforskap og utvikle en innovativ og effektiv offentlig sektor. Som det fremgår av Forskningsrådets Årsrapport var den totale innsatsen under «Tillit og fellesskap» i 2024 på 1,2 milliarder kroner. Den målrettede innsatsen, finansiert av porteføljestyrene for Velferd og utdanning, Demokrati og global utvikling, Helse og offentlig sektor, og Samisk samfunn og kultur, utgjorde 531 mnok (Tabell 1).²⁷

Tabell 1: Forskningsrådets Årsrapport 2024. Strategisk område: Tillit og fellesskap

Innsats i 2024 (millioner kroner.)	Målrettet innsats	Øvrig innsats
Tillit og fellesskap totalt	531	692
Demokrati, styring og forvaltning	57	176
Kultur, sivilsamfunn og medienes rolle	70	211
Utdanning og livslang læring	197	64
Utenforskap, inkludering, kulturmøter og migrasjon	146	408
Velferdstjenester	62	105

Porteføljeplanen for velferd og utdanning 2025²⁸ framhever at det er viktig å styrke kunnskapsgrunnlaget for likestilling, integrering og ikke-diskriminering og nevner spesielt et behov for mer kunnskap om urfolk og nasjonale minoriteter. Konkrete tiltak henviser derimot kun til planlagte investeringer i henhold til utlysninger knyttet til å følge opp Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport og samfunnsoppdraget for inkludering av barn og unge. I tillegg kan likestilling og ikke-diskriminering regnes som del av en bredere satsing på forskning som styrker

²⁷ Forskningsrådets Årsrapport 2024.

²⁸ <https://www.forskningsradet.no/siteassets/portefoljer/velferd-og-utdanning/portefoljeplan-for-velferd-og-utdanning-2025.pdf>

kunnskapsgrunnlaget for et sosialt bærekraftig velferdssamfunn, relatert til velferd, utdanning, arbeid, kultur og medier.

Porteføljeplanen for helse 2025²⁹ nevner som en av porteføljestyrets prioriteringer forskning og innovasjon som bidrar til god folkehelse, treffsikker behandling og bærekraftige tjenester. I denne sammenhengen skal det blant annet finansieres prosjekter som skaper trygge, likeverdige, tilpassede og koordinerte helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet og prosjekter som bidrar til økt kunnskap om kvinners helse og helse i et kjønnsperspektiv.

Porteføljestyret for muliggjørende teknologier prioriterer i sin porteføljeplan for 2025 å fremme ansvarlig og pålitelig teknologiutvikling. Det framheves at muliggjørende teknologier kan bidra til utvikling av helt nye muligheter, verktøy, produkter og tjenester gjennom rettferdig, inkluderende og sikker teknologi som legger til rette for et bedre, tryggere og mer bærekraftig samfunn. I denne sammenhengen skal det etterspørres tverr- og flerfaglig kompetanse, inkludert bidrag fra humaniora og samfunnsvitenskap, ved utvikling og gjennomføring av MT-prosjekter og finansieres forskning på ansvarlig teknologiutvikling, samfunnseffekter og konsekvenser av ny teknologi.

Porteføljeplanen demokrati og global utvikling 2025 framhever at endringer i den geopolitiske maktbalansen, ny teknologi og maktkonsentrasjon hos private aktører og en tilbakegang av demokrati og rettstat i mange land har ført til trusler mot menneskerettigheter, likestilling og liberale, demokratiske verdier. Det skal derfor prioriteres å finansiere forskning som følger opp langdisplanen ambisjon om å styrke tillit, felleskap og mangfold og offentlig sektors innovasjonsevne og effektivitet. Dette omfatter problemstillinger knyttet til urfolk og andre minoriteter.

Forskningsrådet stimulerer til økt kvalitet i grunnforskningen primært gjennom de åpne konkurransearenaene for forskning, FRIPRO og Sentre for fremragende forskning (SFF). Forskningsrådets SFF-ordningen gir Norges fremste vitenskapelige miljøer muligheten til å organisere seg i sentre som finansieres i inntil ti år (seks + fire år) for å nå ambisiøse vitenskapelige mål. Det finnes flere SSFer som berører likestillings- og diskrimineringssspørsmål, blant annet et Senter for Eksperimentell forskning på Rettferdighet Ulihet og Rasjonalitet (FAIR, etablert i 2017), et Senter for forskning på likhet i utdanning (CREATE, etablert i 2023), og et Senter for digitale fortellinger (CDN, etablert i 2023).

Siden 2005 har Forskningsrådet hatt en egen policy/handlingsplan for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon, som ble jevnlig oppdatert. I oktober 2025 vedtok Forskningsrådets Styre en ny plan for kjønnsbalanse, kjønnsperspektiver og mangfold, som svarer på de viktigste utfordringene som sektoren står ovenfor på disse feltene. Planen gjelder hele Forskningsrådets virksomhet. 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».

Forskningsrådets BALANSE-program har vært et viktig virkemiddel for likestilling og mangfold i forskningssektoren. Styret i Forskningsrådet vedtok i desember 2021 å videreføre BALANSE-programmet som BALANSE+, det vil si at satsingen ble utvidet til også å gjelde mangfold og inkludering, samtidig som kjønnsbalanse fortsatt står sentralt. I tillegg retter perspektivet i BALANSE+ seg mot hele karriereutviklingsløpet, mens BALANSE-programmet hadde søkelys på toppstillinger og forskningsledelse. 27 millioner kroner ble lyst ut og bevilget gjennom BALANSE+ i 2023. Nye 30 millioner kroner er lyst ut i 2025.³⁰

Forskningsrådet finansierer også Kilden kjønnsforskning.no, et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning. Kilden har ansvar for å fremme kjønnsforskning, og kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning og innovasjon gjennom å formidle og sammenstille forskning. Det jobbes blant annet med å øke kunnskapen i fagmiljøene om hvordan de kan integrere

²⁹ <https://www.forskningsradet.no/siteassets/portefoljer/helse/portefoljeplan-for-helse-2025.pdf>

³⁰ Norges Forskningsråd, [Porteføljeanalyse 2025. Forskningssystemet](#).

kjønnsperspektiver i sine fagfelt, gjennom kursing og en håndbok om hvordan kjønnsperspektiver er relevante for ulike fagfelt.³¹

Direktoratene

Likestilling, diskriminering og mangfold er et tema mange underliggende etater jobber med. To direktorater med et særlig ansvar på feltet er Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Bufdir er fagdirektorat for likestilling og skal bidra til å fremme likestilling og arbeide mot diskriminering og seksuell trakassering både nasjonalt og internasjonalt. Dette innebærer et ansvar for å være pådriver innenfor myndighetene for at likestilling blir integrert i politikkutviklingen, men også i implementeringen i kommuner, fylker og regioner. Bufdir jobber også med formidling og har blant annet utviklet veiledningsmateriell og opplæringsressurser om offentlige myndigheters plikter til å jobbe med likestilling. Det har også blitt lansert e-læringskurs om likestilling, inkludering og mangfold for kommuner og andre offentlige virksomheter i samarbeid med KS, LDO og likestillingssentrene.

Bufdir publiserer statistikk og indikatorer på levekår og likestilling innen områdene funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, lhbtq og kjønn på Bufdir sine tall- og statistiksider. Direktoratet samler også kunnskap, og forvalter tilskudd til organisasjoner som jobber med likestilling. I den siste tiden har direktoratet blant annet lyst ut midler til kartlegging av kunnskap om Kommunenes arbeid med likestilling av LHBT+-personer,³² og barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering.³³ For tiden jobber Bufdir med å utrede tiltak for å styrke forskning om likestilling og diskriminering, herunder konkrete virkemidler og strukturer som kan bidra til å fremme strategisk kunnskapsutvikling på tvers av sektorene. Bufdir er i dialog med etatene på tvers av sektorene om kunnskapsbehov og virkemidler og vil levere sin rapport våren 2026.³⁴

IMDi har som oppdrag å gjennomføre regjeringens integreringspolitikk. De er et fagdirektorat og utøvende organ for integrering og mangfold, og fungerer som premissleverandør for utviklingen på dette området. IMDi bestiller rapporter og studier om integrering og diskriminering av blant annet personer med innvanderbakgrunn. Direktoratet har nylig etablert et samarbeidsnettverk med relevante etater om FoU-prosjekter, analyser og statistikk på feltet. Nettverket skal blant annet sikre at integreringsperspektivet og IMDis målgrupper i større grad får oppmerksomhet i tilgrensende etaters kunnskapsporteføljer der det er hensiktsmessig.

I tillegg forvalter andre etater som Arbeids- og velferdsdirektoratet (Nav) og Helsedirektoratet (Hdir) en betydelig andel av departementenes midler på deres ansvarsområder.

Forskningsmiljøene har identifisert en tendens til at? underliggende etater i økende grad lyser ut forskningsoppdrag med likestillings/ikke-diskrimineringsperspektiv på konsulentavtale.³⁵ Dette gjelder blant annet Bufdir og IMDi. Tendensen til at flere oppdrag med formål om å utarbeide kunnskapsgrunnlag på ulike temaer har en relativ kort tidsramme og krever rask oppstart og rask

³¹ Rogg Korsvik, T. & Rustad, L.M., Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder. Kilden kjønnsforskning.no. Håndboken skal oppdateres i 2026.

³² Rambøll (2025), Rapport – Kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer.

³³ PROBA samfunnsanalyse (2023), Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering, Rapport 2023-19.

³⁴ Ibid.

³⁵ Se blant annet det nye forskningsprosjektet «Consultants in the Welfare State CONSULT», som fremhever den stadig økende rollen av konsulentselskaper som kunnskapsleverandører til den norske staten.

leveranse har også ført til at de ofte utføres av konsulentselskaper som Rambøll, Oslo Economics og Proba samfunnsanalyse.

Andre finansieringskilder og relevante samfunnsaktører

Rammebevilgning og grunnbevilgning: Universitets- og høysektoren mottar rammefinansiering fra Kunnskapsdepartementet. De fleste forskningsinstituttene får sin grunnfinansiering via Forskningsrådet, gjennom en delvis resultatbasert ordning. I tillegg er det en del statlige institutter som får grunnfinansiering direkte fra departementet, som oftest innbakt i grunnfinansiering av andre aktiviteter.³⁶ Hoveddelen av helseforetakenes grunnfinansiering er innbakt i den samlede rammefinansieringen fra Helse- og omsorgsdepartementet. Finansieringen kan brukes til å dekke egen forskningstid, som vil være relevant for forskningsaktiviteter som ikke krever feltundersøkelser, bruk av laboratorier og lignende.

Det er mange samfunnsaktører som på en eller annen måte bidrar til arbeide med likestilling og ikke-diskriminering. Viktige aktører på feltet omfatter blant annet Likestillingssentrene, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Kif-komiteen.

Det er fem **Likestillingssentre** i Norge som delfinansieres av Kultur- og Likestillingsdepartementet (KUD): Likestillingssenteret (Hamar), Likestillingssenteret KUN, Likestillingssenteret på Vestlandet, Reform – ressurscenter for menn og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder. Likestillingssentrene jobber bredt med likestilling. Både KUN i Steigen, Senter for likestilling ved UiA og likestillingssenteret på Hamar tilbyr kompetanseheving med jobber også med kartlegging og utredning og gjennomfører analyser på alle diskrimineringsgrunnlag. Reform – Ressurscenter for menn har fokus på menn og gutters likestillingsutfordringer. Likestillingssentrene skal drive langsiktig pådriver- og utviklingsarbeid for likestilling. Sentrene skal bygge sin virksomhet på beste tilgjengelige kunnskap og har som oppgave å frembringe et erfaringsbasert kunnskapsgrunnlag, og utvikle og formidle kunnskap om alle diskrimineringsgrunnlag. Likestillingssentrene har en viktig rolle i å formidle tilgjengelig kunnskap og å forvalte kompetanse om praktisk likestillingsarbeid.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) skal arbeide for å fremme like reelle muligheter og hindre diskriminering på alle samfunnsområder og på alle grunnlag. Ombudet gir veiledning til blant annet enkeltpersoner og arbeidsgivere om diskrimineringsforbudet og skal følge opp aktivitets- og redegjøringspliktene.

Kif-komiteen (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning) som ble opprettet i 2004 jobber med å støtte og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter.

³⁶ Indikatorrapporten 2025: Direkte bevilgninger til FoU

Oversikt over norsk likestillings- og diskrimineringsforskning

Forskning på likestilling og ikke-diskriminering er omfattende og heterogen og dekker mange temaer og problemstillinger. Det går inn i mange ulike forskningsområder. Disse bruker ulike metoder (teoretisk og empirisk, kvantitativt og kvalitativt, diskursanalyser og randomiserte effektevalueringer). De ser på ulike samfunnsområder og grupper og har ulik vektlegging av politikk og hverdagsliv, av teknologi og biologi. De ser bakover i tid, rundt seg i samtiden - og fremover. Sammen gir alle disse kunnskap om likestilling og diskriminering.

Som vist i forrige avsnitt er feltet samtidig preget av en stor variasjon i finansieringsmodeller, noe som gjør at de institusjonelle rammene forskningsorganisasjoner har for å forske på likestilling og ikke-diskriminering er svært forskjellige. Noen forskningsorganisasjoner mottar direkte finansiering over statsbudsjettet og har dermed svært gode institusjonelle rammer for å drive forskning på likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. Dette gjelder spesielt CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) som ble etablert våren 2013 som et nasjonalt kjernemiljø for forskning om likestilling med vekt på arbeidslivet.

Uavhengig av finansieringskilder, er det en stor variasjon av type virksomheter som utfører forskning på likestilling, diskriminering og mangfold i bredt forstand. Sektoren omfatter ulike disipliner og institusjoner, det er flere store og mange små miljøer. Selv om en overvekt av forskningen skjer innenfor samfunnsvitenskap, er det også en betydelig og økende forskningsinnsats i humaniora og medisin og helsefag, men mindre i realfag og teknologi.³⁷ Det er mange universiteter/høyskoler og institutter, men også flere offentlige instanser, interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner og foreninger som utfører forskning på likestilling og ikke-diskriminering som en del av sin virksomhet. En oversikt over organisasjoner og institusjoner som holder på med kunnskapsinnhenting, formidling og/eller forskning er vedlagt (Vedlegg 2). Listen er ikke uttømmende, men illustrerer omfanget og variasjonen i forskningssektoren.

Forskning på feltet omfatter et stort antall faglige, teoretiske og metodiske retninger, men er dominert av samfunnsfag og humaniora. Det finnes fagmiljøer helt i forskningsfronten når det gjelder ulike diskrimineringsgrunnlag, som kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder, og på ulike områder som arbeidsmarkedet, boligmarkedet og helsetjenester. Noen forskere har likestilling og diskriminering som ett av flere interesseområder i sin forskning. Alder, kjønn, etnisitet mv. inngår dermed ofte i samfunns- og helseforskning, uten at det eksplisitt kalles for forskning på likestilling og ikke-diskriminering.

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) utarbeidet i 2021 og 2022 flere forenklete kunnskapsoversikter. Disse tar for seg forskningslitteratur på diskriminering, trakassering og likestilling,³⁸ med mer utdypende analyser av noen temaer som religion og livssyn, integrering i utdanning³⁹ og arbeidslivet⁴⁰ og deltakelse i sivilsamfunn.⁴¹ Kartleggingene viser at oppmerksomheten og interessen for diskriminerings- og likestillingsperspektiver i forskning har økt i

³⁷³⁷ Lassemø, E. et al. (2021). Kunnskapsoversikt over norsk forskning med kjønns- og/eller likestillingsperspektiver.

³⁸ Aksnes, D.W. et al., (2021), Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt. NIFU.

³⁹ Wollscheid, S. et al. (2022) Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning: En kunnskapsoversikt. NIFU.

⁴⁰ Wollscheid, S. et al. (2022) Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet: En kunnskapsoversikt. NIFU.

⁴¹ Wollscheid, S. et al. (2022) Konsekvenser av rasisme og diskriminering for deltakelse i sivilsamfunnet: En kunnskapsoversikt. NIFU.

løpet av de siste ti årene, men at det er stor variasjon i omfang av forskning i henhold til både diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområder.

Det finnes flere oversikter over forskning på enkelte diskrimineringsgrunnlag,⁴² spesielt på **kjønn**⁴³ og **etnisitet**.⁴⁴ Kjønnslikestilling har vært et sentralt tema i norsk forskning siden 1970-tallet. Det er relativt gode rammebetingelser med flere dedikerte forskningssentre og politisk prioritering. Etnisitet har fått økt oppmerksomhet de siste tiårene, særlig spørsmål knyttet til integrering og diskriminering i arbeids- og boligmarked. Det er et betydelig mindre omfang av studier om diskriminering på grunn av **religion og livssyn**, eventuelt i kombinasjon med etnisitet, og konsekvenser av dette.⁴⁵ Her er Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter en sentral aktør, som er i ferd med å gjennomføre en ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter.⁴⁶ Selv om Norge nylig har hatt en Sannhets- og forsoningskommisjon, er det fortsatt forholdsvis lite forskning som undersøker omfanget av diskriminering mot **samer og nasjonale minoriteter** på tvers av samfunnsarenaer.⁴⁷ I statsbudsjettet er det foreslått at UiT skal utrede etablering av et nasjonalt kompetansesenter om fornorskningsspolitikk og urett i tett dialog med samiske, kvenske og skogfinske miljø. Et slikt senter vil ha stor betydning for oppbygging av kunnskap på dette området.

Ifølge NIFU-rapporten er andre diskrimineringsgrunnlag, som seksuell orientering / kjønnsidentitet, funksjonsnedsettelse og alder, frem til nå forsket forholdsvis lite på i Norge, i hvert fall sammenlignet med kjønn og etnisitet. **Seksuell orientering / kjønnsidentitet** har fått øk oppmerksomhet siden 2010 og det finnes flere tilgjengelige datasett som belyser seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår.⁴⁸ I 2015 ble Skeivt arkiv etablert ved Universitetet i Bergen med finansiering fra Stortinget. Arkivet er en viktig kilde til forskningsdata på dette feltet, og har stort potensiale for videre forskning. Det finnes en rekke andre kvalitative og kvantitative studier om levekår blant skeive og spesifikke undergrupper av skeive. Bufdir har nylig utarbeidet en nasjonal veileder for kjønns mangfold basert på en utredning om en tredje juridisk kjønns kategori⁴⁹ og i 2025 igangsatt en ny undersøkelse av lhbt+-personers levekår i 2025.⁵⁰ Det er behov for forskning av høy kvalitet om levekår blant skeive på ulike samfunnsområder med utgangspunkt i de eksisterende datasettene. Videre er det også behov for flere kvalitative studier som er egnet til å belyse levekår blant ulike undergrupper skeive i et interseksjonelt perspektiv. Det er også behov for en forskningsinnsats knyttet til skeiv historie og skeive liv med utgangspunkt i datamaterialet som finnes i Skeivt arkiv.

⁴² Se blant annet Danielsen, K. (2005), Diskriminering – en litteraturgjennomgang. NOVA skriftserie 4/05.

⁴³ Se blant annet Lassemo, E. et al. (2021). Kunnskapsoversikt over norsk forskning med kjønns- og/eller likestillingsperspektiver (2021: 00485); Korsvik, T.R. & Rustad, L.M. (2022), Kjønns perspektiver i forskning. Kilden.

⁴⁴ Se for eksempel Minotenk – Minoritetspolitisk tenketank (2022), Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering Hva vet vi, blindsoner, og veien videre.

⁴⁵ Wollenscheid, S. et al. (2022), Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn – en kunnskapsoversikt. NIFU.

⁴⁶ Rapporten er planlagt ferdigstilt i 2027. Prop. 1 S (2025–2026) for budsjettåret 2026 under Kultur- og likestillingsdepartementet.

⁴⁷ Norges institusjon for menneskerettigheter (2022), Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge. Rapport; Lidén, H. og Midtbøen, A. (2015), Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge – En kunnskapsgjennomgang, Rapport 2015:01, Institutt for samfunnsforskning.

⁴⁸ Seksuell orientering og levekår 2013, Seksuell orientering kjønns mangfold og levekår 2020, og den pågående datainnsamlingen i forbindelse med «Levekår blant skeive 2026», SSBs livsløpsundersøkelse, Ungdomdata, alle tilgjengelige for forskning i SIKTs arkiver. Se også Fladmoe, A. & Nadim, M. (2019). Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen. Institutt for samfunnsforskning, rapport 2019:4.

⁴⁹ Bufdir (2023), Utredning om en tredje juridisk kjønns kategori.

⁵⁰ Prop. 1 S (2025–2026) for budsjettåret 2026 under Kultur- og likestillingsdepartementet.

Til tross for bredt vern i loven, får **funksjonsnedsettelse** relativt lite forskningsressurser og oppmerksomhet. Det fremgår av en utredning gjennomført i 2023⁵¹ og en rapport fra Fafo (2024)⁵² at det er blant annet behov for mer kunnskap om diskriminering på grunnlag av funksjonshindring og et bedre statistikkgrunnlag. De siste årene har det vært økt fokus på integrering i arbeidslivet av funksjonshemmede og det har blant annet blitt gjennomført surveyundersøkelser om erfaringer med diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse ved ansettelser.⁵³

Diskriminering på grunnlag av **alder** er dokumentert, særlig i arbeidslivet, men får forholdsvis lite forskningsoppmerksomhet.⁵⁴ Det finnes en del forskning på aldersdiskriminering ved ansettelser og pensjonering, men overordnet sett mangler aldersperspektivet i både likestillings- og diskrimineringsforskningen. Oppmerksomheten har imidlertid økt de siste årene og det har vært relativt høy aktivitet på FoU-området i 2024 og 2025. Kunnskapssenteret for lengre arbeidsliv (tidligere Senter for seniorpolitikk) har for eksempel iverksatt flere kartleggingsprosjekter som evaluerer blant annet negative holdninger til eldre og aldersdiskriminering i arbeidslivet i ulike bransjer og yrker.⁵⁵

Det å se samlet på forskning på ulike diskrimineringsgrunnlag kan skygge for hva som er sentralt og hva som har fått mindre oppmerksomhet innen hvert grunnlag. Det kan f.eks. handle om hvilke samfunnsområder man ser på, og om hvor man fanger opp interseksjonalitet innenfor disse grunnlagene. Oppmerksomhet om enkelte gruppers levekår gjør at man ikke fanger opp forskning som er mer orientert mot strukturer som angår/ påvirker flere grupper (samfunnsutvikling generelt, identitetspolitikk, lovgivning som strategi, osv.) og forskning som er mer orientert mot teoretisk, begrepsmessig forskning.

Når det gjelder forskningsmetoder, er kvalitative metoder overordnet sett noe mer brukt enn kvantitative metoder. Kvalitative metoder innbefatter dybdeintervjuer, fokusgruppeintervjuer, dokumentanalyser og aksjonsforskning, som i noen studier går ut på å kombinere forskning med iverksettelse av likestillingstiltak. Også litteraturoversikter regnes som kvalitativ forskningsmetode. I de siste årene har kvantitative undersøkelser, som inkluderer statistiske data, surveyundersøkelser og bibliometriske undersøkelser, imidlertid økt i betydning. En betydelig del av den kvantitative forskningen innenfor feltet presenteres som rapporter, hvor det ofte prioriteres å vurdere spesielle tiltak og deres konsekvenser. Det er også noen studier som kombinerer kvantitative og kvalitative metoder⁵⁶ samt eksperimentell forskning.⁵⁷

Samlet sett foreligger det ingen helhetlig oversikt over omfanget, kvaliteten? eller den samfunnsmessige nytten av norsk forskning rettet mot likestilling og ikke-diskriminering. Det finnes statistikk over forskningsaktivitet og resultater innenfor enkelte deler av forskningsfeltet, men samlet informasjon om hvordan forskningen innrettes og organisering mangler. Dette gjelder både informasjon om hva som utføres av forskning, samlet finansiering, fagområder, personalressurser og

⁵¹ NOU 2023:13 På høy tid - Realisering av funksjonshindredes rettigheter.

⁵² Bjørnshagen, V. et al. (2024), Hatytringer, hatkriminalitet og diskriminering – funksjonshemmedes erfaringer. Fafo-rapport 2024:19.

⁵³ Se for eksempel Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. (2021), Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users, European Sociological Review, 37(5).

⁵⁴ Solem, P.E (2008), Eldres situasjon i samfunnet og diskriminering av eldre, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring; Solem, P. E. (2022). Alderisme og aldersdiskriminering – en samfunnsutfordring. Senter for seniorpolitikk, notat nr. 7.

⁵⁵ Hilsen, A.I. & Nilsson, K. (2022), Bransjespesifikk seniorpolitikk Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21-

⁵⁶ Se for eksempel Proba samfunnsanalyse, Barn og unges erfaringer med rasisme og diskriminering, Rapport 2023-19.

⁵⁷ Se for eksempel Midtbøen, A.H. & Rogstad, J. (2012), Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv, Institutt for samfunnsforskning.

institusjonell tilknytning. Ikke minst mangler vi en helhetlig oversikt over ulike type virksomheter (universiteter og høyskoler, institutter, interesseorganisasjoner og andre type virksomheter) som har likestilling, diskriminering eller mangfold som noen av sine interesseområder.

Kunnskapsbehov

På et fagfelt som er så bredt som likestilling og diskriminering, og som mangler en helhetlig oversikt, er det utfordrende, hvis ikke umulig, å peke ut noen få områder som bør prioriteres. I den følgende oversikten gir vi derfor noen eksempler på forskningsbehov som er kjennetegnet av et gap mellom FoU-aktiviteter og hvilken ny kunnskap som er etterspurt. Det identifiserte forskningsbehovet er basert på informasjon innhentet fra offentlige dokumenter og innspillene Forskningsrådet har fått i løpet av arbeidet med kunnskapsgrunnlaget.

Et viktig mål for forskningspolitikken er å utvikle kunnskap som gjør oss best mulig i stand til å møte de store, globale samfunnsutfordringene, som raske og uoversiktlige teknologiske skift og trusler mot demokratiet. Det fremgår av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning at et bedre og forskningsbasert kunnskapsgrunnlag trenges blant annet for å tilpasse politikken og prioriteringene i henhold til et mer inkluderende arbeidsliv, en bedre integreringspolitikk og kriminalitetsforebygging.⁵⁸

Det pekes på behov for mer kunnskap om økt arbeidsinkludering, et motstandsdyktig demokrati og utvikling av likeverdige offentlige tjenester. I tillegg vil det være viktig at likestilling og ikke-diskriminering tematiseres også i forskningsområder der dette ikke er åpenbart, som sikkerhet, grønn omstilling og digitalisering.

Det er to aspekter som er gjennomgående for flere temaer og som har kommet tilbake i mange innspillene som vi har mottatt, både fra forskningsfinansierende og forskningsutøvende virksomheter: interseksjonalitet og tiltaks-/følgeforskning.

Interseksjonalitet

Både innspill fra departementer og fra forskningsmiljøene peker på at det er behov for mer forskning som kobler ulike diskrimineringsgrunnlag på tvers av ulike likestillingsutfordringer sammen, på en måte som gir et helhetlig perspektiv. Såkalt «interseksjonalitet» har de siste tjue årene fått økt oppmerksomhet i forskning på ulikhet, likestilling og diskriminering. Det finnes derfor fagkompetanse på dette området, men det er stor variasjon i dekning. Dette gjelder både i henhold til hvilke diskrimineringsgrunnlag som sees i sammenheng og bredere (hvordan det oppstår, hvordan forbud håndheves, hva det betyr for tiltak osv.). Forskingen om interseksjonalitet har særlig konsentrert seg om to ulikhetsdimensjoner: kjønn og etnisitet/migrasjonsbakgrunn. Interseksjonalitet der personer berøres av flere andre diskrimineringsgrunnlag samtidig (for eksempel etnisk minoritet og LHBT, LHBT og alder, kjønn og funksjonshemming) ser ut til å være mindre utforsket i Norge. Det foreligger for eksempel forholdsvis lite forskningsbasert kunnskap om det å være funksjonshindret og samtidig tilhøre ulike andre sosiale kategorier,⁵⁹ selv om nyere studier har utforsket enkelte temaer som situasjonen til samer med funksjonshindringer.⁶⁰

Selv om en mangel av interseksjonell forskning har blitt framhevet i mange år,⁶¹ har interseksjonelle perspektiver har så langt ikke vært løftet frem som et prioritert område i utlysning av

⁵⁸ Meld. St. 4 (2018–2028) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*.

⁵⁹ Kittelsaa et al. (2016), *Kjønn i forskning om funksjonshemming. En litteraturstudie*. NTNU samfunnsforskning; NOU 2023:13 *På høy tid - Realisering av funksjonshindredes rettigheter*.

⁶⁰ Fylling, I. & Melboe, L. (2019). *Culturalisation, Homogenisation, Assimilation? Intersectional Perspectives on the Life Experiences of Sami People with Disabilities*. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1).

⁶¹ Dette har blitt påpekt i mange studier og kunnskapsoversikter. Se for eksempel Aksnes, D.W. et al., (2021), *Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og*

forskningsmidler. Det har ført til at teoretiseringen rundt dette samvirket er utdatert i forhold til de spørsmålene som diskuteres i praksisfeltet. Her er det kunnskapshull knyttet til de utfordringene ulike grupper kan møte på ulike arenaer, hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag spiller sammen og skaper variasjon i utfall. Det mangler tverrfaglige og interseksjonelle analyser av blant annet klima og miljø, funksjonsvariasjon, alder og urfolk og hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag virker sammen (kjønn, religion, etnisitet, seksuell orientering) i flyktninggrupper eller hos asylsøkere.

Dimensjoner som klasse, sosial bakgrunn og sosioøkonomisk status inkluderes sjeldent i analyser av flerdimensjonal ulikhet og diskriminering. Det trengs blant annet mer kunnskap om hvordan diskriminering og ekskludering pga. ulike diskrimineringsgrunnlag henger sammen med sosial bakgrunn for øvrig. Det finnes også lite forskning om diskriminering pga. livsfase – både som selvstendig diskrimineringsgrunnlag og i kombinasjon med andre diskrimineringsgrunnlag. Fattigdom og diskriminering er et annet sentralt felt der interseksjonalitetstematikk står sentralt. Det behøves mer omfattende forskning som knytter forskning på diskriminering direkte til forskning på ulikhet, dvs. en bedre forståelse av hvilken rolle diskriminering spiller i dannelsen av bredere ulikhetsmønstre i samfunnet for eksempel i henhold til ulikhet mellom grupper i sysselsetting, ledighet og inntekt.

Eksisterende utlysninger ber ofte om kartlegginger av om diskriminering forekommer og hvor mye som finnes av det, heller enn å grave dypere i hva det skyldes, hvilke konsekvenser det har på lang sikt og hvordan man kan gjøre noe med det. Det har ført til det er relativt god kunnskap vedrørende både art og omfang av diskriminering på flere områder, men mindre om årsaker og konsekvenser.⁶² Innspill fra forskningsmiljøene understreker at det er behov for forskning som er opptatt av å undersøke likestilling og flere diskrimineringsgrunnlag som komplekse samspill og som i større grad analyserer mindre synlige og mer underliggende prosesser og utviklinger i samfunnet som kan bidra til å skape ulikhet, eller som fører til diskriminering. Det meldes et behov for mer forskning på de underliggende årsakene til at diskriminering forekommer og mekanismer som ligger bak identifiserte sammenhenger og effekter.⁶³ Til dette trengs det flere eksperimentelle eller kvasi-eksperimentelle metoder og studier med longitudinelt design, som ser diskriminering på den ene siden og ulike konsekvenser på den andre siden, for eksempel tidlig eksponering for etnisk diskriminering til negative helseutfall eller integrering i arbeidslivet senere i livet,⁶⁴ samspill mellom utviklingstrekk i samfunn og kultur, historiske prosesser som kan gi innsikt i dagens trekk eller hvordan rettslige regulering faktisk fungerer, og hva som påvirker det.

Tiltaks- og følgeforskning

Innspill fra sektordepartementene og forskningsmiljøene viser at det er behov for mer kunnskap om hvilken effekt ulike virkemidler og tiltak har, og hvor treffsikre de er i å forhindre diskriminering. Det brukes mye offentlige midler på antidiskrimineringstiltak, men kunnskap om effekten er fortsatt svært begrenset. Det finnes få studier som systematisk evaluerer tiltak og det trengs helt ny kunnskap om og kontinuerlig oppdatering av effekten av antidiskrimineringstiltak. Det gjelder både kunnskap om tiltakene – hvordan de er komponert, og hva de sikter mot å oppnå overfor hvem – og effektene av dem. Til dette er det behov for systematiske evalueringer og følgeforskning som kan brukes i utformingen og tilpasningen av politikk på hvilke tiltak som gjennomføres for å redusere

likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt. NIFU; Wollscheid, S. et al. (2022) Konsekvenser av rasisme og diskriminering for integrering innen utdanning: En kunnskapsoversikt. NIFU.

⁶² Minotenk – Minoritetspolitisk tenketank (2022), Kunnskapsoppsummering om rasisme og diskriminering Hva vet vi, blindsoner, og veien videre.

⁶³ Midtbøen, A. H. og Lidén, H. (2015) Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge. En kunnskapsgjennomgang. Institutt for samfunnsforskning.

⁶⁴ Cave, L., Cooper, M. N., Zubrick, S. R., & Shepherd, C. C. J. (2020). Racial discrimination and child and adolescent health in longitudinal studies: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 250, 10.

diskriminering og om tiltakene har noen effekt (f.eks. på å øke representasjonen av underrepresenterte grupper i arbeidslivet).

Også her er det behov for kunnskap om effekten av antidiskrimineringstiltak som inkluderer interseksjonelle perspektiver, altså hvor ulike former for kategorier gir en kompleks og sammensatt form for diskriminering. Det bør studeres nærmere på hvordan tiltak virker for grupper med sammensatt sårbarhet, for eksempel eldre med minoritetsbakgrunn, LHBTQI+-personer eller personer med kognitiv svikt og demens. På flere områder finnes det tilsynelatende få eller ingen tiltak, noe som gjør det vanskelig å evaluere effekt. Dette gjelder blant annet for sosial bakgrunn og klasse.

Det vil være spesielt viktig med forskning på langsiktige konsekvenser av politiske tiltak. Forskning på likestillings- og ikke-diskrimineringspolitikk har i stor grad fokusert på beslutningsprosesser og direkte effekter av tiltak. Det mangler kunnskap om hvordan policyer på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet kan bidra til samfunnsendringer i stort, og hva som kreves for å sikre god måloppnåelse. Forskning på langsiktige konsekvenser av politiske tiltak kan gi verdifull innsikt i hvilke policyer og tiltak som bør prioriteres for å oppnå reell endring.

Innspill fra forskningsmiljøene peker i tillegg til et behov for mer forskning på hvorvidt kompetansehevende tiltak på ulike diskrimineringsgrunnlag bidrar til holdningsendringer. Et viktig spørsmål som bør stilles er om det er minoriteten (de diskriminerte) eller majoriteten (de diskriminerende strukturene og prosessene) som er gjenstand for endring. Det er også behov for mer kunnskap om hvordan ulike grupper, både minoriteter og majoriteter, opplever mangfoldsarbeid og tiltak, dvs. om de oppleves som rettferdige og inkluderende, eller skaper motstand og følelse av urett.

For å kunne besvare hvor godt ulike likestillings-, integrerings- og ikke-diskrimineringstiltak virker vil det være viktig med et flertall av metodiske tilnærminger. Det er blant annet behov for kvalitative studier av hvordan antidiskrimineringstiltak mottas i ulike kontekster, og av ulike grupper – både de som skal vernes og løftes, men også de som antas å være den privilegerte majoriteten.

Et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv

Som NIFU-oversikten (2021) viser, har både etnisk diskriminering og kjønnslikestilling i arbeidslivet vært et sentralt tema i forskningen i mange tiår. Likevel gjenstår det forskningsbehov også på dette området, samtidig som det å fremme høy sysselsetting ved å bekjempe utenforskap i arbeidsliv er politisk prioritert. Noen temaer som har spesielt blitt framhevet i denne sammenhengen er barrierer for likestilling/ikke-diskriminering fra arbeidsgiversiden, kausale mekanismer som fører til ulikhet i arbeidslivet, samspill med andre inkluderings- og ekskluderingsmekanismer (som utdanning og helse), diskriminering og likestilling i ulike faser i arbeidslivet og ulikhetsdimensjoner utenom kjønn og etnisitet og i noen undergrupper.

Barrierer for likestilling/ikke-diskriminering fra arbeidsgiversiden

Forskningslitteraturen og innspill fra ekspertgruppen, referansegruppen og høringen viser at det er en god del forskning om hva som hindrer og muliggjør individers tilpasninger (tilbudssiden), men relativt lite på arbeidsgiversiden. De siste årene har derimot blitt større oppmerksomhet rundt bedriftenes rolle og barrierer for likestilling/ikke-diskriminering fra arbeidsgiversiden. Noen studier identifiserer typiske bekymringer rundt det å ansette innvandrere eller andre type minoriteter. Disse studiene påpeker at mangel på norskkunnskaper og mangel på egnet kompetanse kan være viktige hindringer for likestilling og mangfold i arbeidslivet. Det har vært mindre forskning i den norske konteksten som har vært rettet mot å identifisere fordommer mot og stereotypering blant arbeidsgivere. Vi vet også lite om hvordan jobbsøkere med minoritetsbakgrunn eller fra andre utsatte grupper selv tolker bedrifters mangfoldssignaler.⁶⁵ Det er også lite forskning om utviklingen i sammenhengen mellom mangfold i bedrifter og lønnsomhet over tid, siden det eksisterer få longitudinelle studier.⁶⁶

Kausale mekanismer som fører til ulikhet i arbeidslivet

Når det gjelder likestilling i arbeidslivet har det vært spesielt mye forskning på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og hvordan arbeidsmarkedets struktur bidrar til ulikhet.⁶⁷ Det er mindre kunnskap om mekanismene bak, for eksempel bedrifters rekrutterings- og lønnspolitikk, rammebetingelser for fleksibilitet, variasjon i karrieremuligheter og jobb-til-jobb mobilitet. Vi vet for eksempel relativt lite om hvorvidt kvinner og menn havner i bedrifter med ulik lønnsvekst eller hvorfor lønnsutviklingen varierer gjennom karrieren.

Et viktig tema i denne sammenhengen er kjønnsforskjeller i arbeidstid. Siden **deltidsarbeid** er koblet til negative effekter for arbeidstakeren i form av lønn og pensjon, regnes tiltak for å redusere deltidsarbeidet blant kvinner, men også andre grupper, som en måte å redusere ulikheten og sikre

⁶⁵ Midtbøen, Arnfinn Haagensen & Orupabo, Julia (2025). Ambivalent mangfold: Jobbsøkeres tolkninger av bedrifters mangfoldssignaler. Norsk sosiologisk tidsskrift.

⁶⁶ Umblis, J., J. Orupabo, and I. Drange. 2022. Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter. Rapport-Institutt for samfunnsforskning.

⁶⁷ Se for eksempel Østbakken, K.M. & Frisell, M.M. (2021). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – hvilken rolle spiller bedriften? Tidsskrift for kjønnsforskning. 45(1), s. 21-38; Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2004). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i et 30 års perspektiv, Søkelys på arbeidsmarkedet 1(4): 65-74. CORE-indikatoren for kjønn og lønn gir en oversikt over lønnsgapet, basert på den sist tilgjengelige lønnsstatistikken fra Statistisk Sentralbyrå.

likestilling. Det er fortsatt store kunnskapsbehov knyttet til økonomiske effekter av ulike heltidsvalg og tiltak som kan skape flere store og hele stillinger.⁶⁸

Et annet sentralt tema som både forskning og innspill fra sektoren framhever at vi trenger mer kunnskap om er betydning av **omsorgsarbeid** (care) for likestilling i arbeidsliv.⁶⁹ Dette inkluderer spørsmål knyttet til tidsbruk, fordeling av omsorg og arbeid, økonomisk ansvar og krysspress mellom arbeid og familie. LDO peker spesielt til et behov for mer kunnskap om fedres praksis, holdninger og ønsker på viktige likestillingspolitiske områder, spesielt i lys av endringene som har skjedd de siste tiårene i retning av mer likestilt tidsbruk og praksis mellom fedre og mødre når det gjelder omsorg og arbeid.⁷⁰ Som oppfølging av Likestillingsstrategien er det allerede planlagt ny forskning som vil gi innsikt i de økonomiske konsekvensene av å få barn, og om hvordan manns- og kvinne dominerte bransjer bidrar til balanse mellom jobb og familie.⁷¹

Samspill med andre inkluderings- og ekskluderingsmekanismer

Det er en klar mangel på studier som forsøker å forklare sammenhengene mellom likestilling i arbeidslivet og ulike inkluderings- og ekskluderingsmekanismer langs alle diskrimineringsgrunnlag. Vi vet for eksempel relativt lite om kjønnsdelte **utdanningsvalg**,⁷² og om hvorvidt og gjennom hvilke mekanismer utdanningsnivå blant innvandrere og deres norskfødte barn eller utfordringer med godkjenning av utenlandsk utdanning påvirker deltakelse i arbeidsmarked.

Kjønnsdelte utdanningsvalg

I GENDERSKILLS, et nytt forskningsprosjekt finansiert av Forskningsrådet, undersøkes det betydningen av kjønnsdelte utdanningsvalg for kvinners og menns arbeidsmarkedsmuligheter.

Også **helse**, tilgang til helsehjelp og muligheten for faktisk tilrettelegging for å stå i jobb med helseproblemer henger tett sammen med likestilling i arbeidsliv. Det nevnes i Langtidsplanen for forskningen at det er behov for forskning som kan belyse sammenhenger mellom helse, arbeidsliv og sysselsetting. Vi trenger mer forskning på kvinners arbeidshelse og helserelatert tilknytning til arbeidslivet, innvandrerkvinnens arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær og sammenhenger mellom

kvinners livsfaser, helse og arbeidsdeltakelse.⁷³ Vi vet fortsatt relativt lite om hvorvidt og i hvilke kontekster høyre sykefravær og uførhet blant kvinner og minoritetsgrupper påvirker deltakelse i arbeidsmarked og hvorvidt rasisme og diskriminering på arbeidsplassen fører til høyt sykefravær. I Kvinnehelseutvalgets utredninger fra 2023 og 2025 pekes det blant annet til et behov for mer kunnskap om arbeidstidsorganisering og sammenhengen med arbeidshelse, fravær og arbeidstilknytning, om hvordan kroniske sykdommer og tiltakstander påvirker kvinners arbeidshelse. Kunnskap om arbeidsmiljøets betydning for kvinners arbeidshelse og arbeidsdeltakelse, spesielt helseeffektene av en kombinert eksponering for psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøbelastninger som en stor andel kvinner utsettes for bør undersøkes nærmere.

Digitalisering og KI

Digitalisering og især KI representerer en viktig samfunnsendring som potensielt har stor betydning for likestillings- og diskrimineringsarbeid, og det er stadig behov for mer kunnskap om hvordan

⁶⁸ Yssen, S.S.F. (2024), Tiltak for å etablere store og hele stillinger i norsk arbeidsliv: En kunnskapsoppsummering. Fafo-rapport 2024(33).

⁶⁹ Ellingsæter, Anne Lise & Kitterød, Hege (2025). Towards more gender equal parental time allocation: Norway, 1980-2010. Community, Work and Family. s. 1-23.

⁷⁰ Brandth, B., & Kvande, E. (2013). Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten. Oslo. Norway: Universitetsforlaget.

⁷¹ Se Kultur- og likestillingsdepartementet, Prop. 1S 2025-2026.

⁷² Reisel, L. m.fl. (2019). Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering. Rapport fra Institutt for samfunnsforskning.

⁷³ NOU 2025:5. Kvinners arbeidshelse. Kunnskap og tiltak.

teknologiutvikling og bruk kunstig intelligens får konsekvenser for sosial ulikhet og likestilling. Regjeringens nasjonale digitaliseringsstrategi peker på at KI kan reproducere og forsterke eksisterende sosiale og kulturelle fordommer og at data og algoritmer kan inneholde skjevheter og virke diskriminerende.⁷⁴ Det nevnes i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (2023-2032) at det bør belyses hvordan økt digitalisering påvirker mennesker med svak digital kompetanse. Det trengs mer forskning om effekter av nye digitale arbeidsformer og KI verktøy på flere samfunnsarenaer, spesielt i arbeidsliv og utdanning.⁷⁵ De seks nylig finansierte KI-sentrene vil utforske sider av dette. Dette gjelder særlig *The Norwegian Centre for Trustworthy AI* som ledes av UiO og har deltakerne fra Norsk regnesentral og SINTEF, men også fra næringsliv og fra flere statlige etater innenfor skatte, helse, samferdsel og rettsvesen og kommuner. Senteret skal forske på hvordan KI-systemer kan gjøres mer nøyaktige, tolkbare, inkluderende og rettferdige. Det skal bidra til mer ansvarlig, pålitelig og ikke-diskriminerende KI anvendt i bl.a. politikkutvikling, helse og rettsvesen.

Forskningsmiljøene og forskningslitteraturen viser at vi trenger mer forskning på hvordan teknologisk utvikling og økt bruk av KI påvirker arbeidslivet, blant annet om det forsterker kjønns- og etnisk segregering og utenforskap.⁷⁶ Det er også sterkt behov for mer kunnskap om digital inkludering og utfordringer blant eldre arbeidsdeltakelse og personer med funksjonsnedsettelse.⁷⁷ Den svært omfattende digitaliseringen i arbeidslivet og fritid kan være en barriere for mange eldre. Disse barrierene skapes også av funksjonsnedsettelse som ofte følger av alder, for eksempel dårligere syn (vanskelig å lese liten skrift i mobilapper) og tregere kognisjon, slik at diskriminering av eldre på tjenesteområdet overlapper med diskriminering på basis av noen typer funksjonshemming. Slike sosiale og diskriminerende konsekvenser av digitalisering og økt bruk av kunstig intelligens har fått lite oppmerksomhet.

Senere faser i arbeidslivet

De fleste studiene på diskriminering i arbeidsliv ser på den første fasten av rekruttering og ansettelse. Hvorvidt opplevd diskriminering påvirker barrierer i overgangen til arbeidsmarkedet er et sentralt spørsmål i denne sammenhengen. Denne typen studier dekker imidlertid en veldig smal del av arbeidsmarkedserfaringen. Forskningslitteraturen peker på at det er behov for mer forskning på hele ansettelsesprosessen og senere faser i arbeidslivet, og hvordan diskriminering i disse stadier påvirker integrering i arbeidslivet.⁷⁸ Vi trenger blant annet mer detaljert kunnskap om hvordan mulighetene for kompetanseheving og karriereutvikling og barrierer i forbindelse med opprykk til lederstillinger varierer mellom ulike yrker og for ulike grupper, som kvinner, innvandrere og funksjonshemmede.⁷⁹ I denne sammenhengen vil det også være viktig å undersøke langtidseffekter av tiltak som sikter på arbeidsmarkedsintegreringen. Forskerne peker på at det mangles spesielt

⁷⁴ [Fremtidens digitale Norge. Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030.](#)

⁷⁵ Se også Rogg Korsvik, T. et. al. (2020), [Hva vet vi om kunstig intelligens og likestilling. En kartlegging av norsk forskning.](#) Kilden kjønnsforskning.no

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Se for eksempel Solheim Hauge, I. (2024). Digital inkludering av eldre. En casestudie om digital inkludering av eldre i dagens digitale samfunn. NTNU.

⁷⁸ Wollscheid, S. et al. (2022) Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet: En kunnskapsoversikt. NIFU.

⁷⁹ Fedoryshyn N. & Falch-Monsen B. (2024). Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. Indikatorer, status og utviklingstrekk.: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

longitudinelle studier som har fulgt en arbeidsplass over en lengre periode, og som viser hvordan ulike tiltak rettet på likestilling og ikke-diskriminering har resultert i varige endringer.⁸⁰

Ulikhetsdimensjoner utenom kjønn og etnisitet

Overordnet sett trenger vi mer kunnskap om likestilling og diskriminering i arbeidslivet på ulike grunnlag utenom kjønn og etnisitet. Likestillings- og mangfoldsutvalget peker på behov for et bedre kunnskaps- og informasjonsgrunnlag om personer med **funksjonsnedsettelse i arbeidslivet**. Det er relativt lite kunnskap om hvordan fordommer knyttet til funksjonsvariasjoner spiller seg ut i arbeidsliv og det er blant annet behov for empirisk kunnskap om hvorvidt personer med funksjonsnedsettelse får oppfylt sine rettigheter i på arbeidsplassen.⁸¹

Det er også forholdsvis lite konkret kunnskap om deltakelse og diskriminering i arbeidslivet av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Selv om det blir forsket stadig mer på det mangfoldige arbeidslivet, er det behov for mer kunnskap om **LHBTQ+ i arbeidslivet** i Norge, blant annet med søkelyset rettet mot opplevelser knyttet til mobbing, utstøting og trakassering av skeive og transpersoner på arbeidsplassen.⁸² I tillegg vet vi fortsatt forholdsvis lite om i hvilken grad det foregår diskriminering ved ansettelser og lønnsdiskriminering av LHBTB-grupper.⁸³ Det er også et behov for mer forskning på sammenhengen mellom åpenhet om egen identitet og risikoen for negative erfaringer, blant annet utrygghet på grunn av polariserte debatter.

Diskriminering i arbeidslivet på basis av alder er generelt lite studert. Det gjelder både direkte diskriminering av **eldre arbeidstakere**, for eksempel ved nedbemanning eller ansettelse, men også barrierer i arbeidslivet som skapes av funksjonsnedsettelse som ofte følger av alder, for eksempel dårligere syn og tregere kognisjon. Denne type utfordringer har blant annet stor betydning i lys av en stadig økende digitalisering og bruk av ny teknologi og KI, både i arbeidshverdagen og i rekruttering og seleksjonsprosesser. Slike sosiale og diskriminerende konsekvenser av digitalisering og økt bruk av kunstig intelligens har fått relativt lite oppmerksomhet.⁸⁴

Det er også lite kunnskap om likestilling og diskriminering i henhold til andre svakstilte grupper, som personer med nedsatt arbeidsevne, syke og andre utsatte grupper i arbeidslivet.

Undergrupper

I forskningslitteraturen pekes det i tillegg på en mangel på studier som undersøker hvordan sammenhengen mellom etnisk diskriminering og arbeidsdeltakelse varierer mellom forskjellige undergrupper. Det er for eksempel mye som tyder på at innvandrerkvinner har andre erfaringer og møter spesielle utfordringer og behov når det gjelder arbeidsmarkedsintegrering.⁸⁵ Sysselsettingsnivå og fordelingen i arbeidslivet varierer også mye etter innvandreres utdanningsnivå, landbakgrunn, hudfarge og religiøs tilhørighet. Selv om noen nyere studier analyserer dette etniske hierarkiet,⁸⁶ er det fortsatt forsket relativt lite på diskriminering av innvandrere fra noen land, som

⁸⁰ Umblijs, J. (2020). Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn.

⁸¹ [NOU 2023:13 På høy tid - Realisering av funksjonshindredes rettigheter](#).

⁸² Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023-2026).

⁸³ Bakkeli, V. & Backer Grønningsæter, A. (2013), LHBT i arbeidslivet. En kunnskapsgjennomgang. Fafo-rapport 2013:25.

⁸⁴ En kartlegging om digital inkludering blant eldre gjennomført av Senter for et aldersvennlig Norge i 2025 viser at dagens tilbud er fragmentert og det mangles en helhetlig tilnærming. Se Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Prop. 1S for budsjettåret 2026.

⁸⁵ Orupabo og Drange. (2015). Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning. NFR.

⁸⁶ Fedoryshyn N. & Falch-Monsen B. (2024). Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. Indikatorer, status og utviklingstrekk.: Integrerings- og

EU/EØS-land og deres etterkommere. Nyankomne flyktninger er en særlig sårbar gruppe, som det er behov for mer forskning på, blant annet i henhold til hvordan kjønnsbaserte barrierer og fysiske og psykiske helseplager blant flyktninger former integreringsprosesser og arbeidslivsdeltakelse i et langsiktig perspektiv.⁸⁷

Likeverdige offentlige tjenester

Det ligger mye potensiale i å bruke likestillings- og diskrimineringsforskning i større grad som kunnskapsgrunnlag for organisering av offentlige tjenester. I systemmeldingen for forskning pekes det på at det innenfor flere områder er behov for mer og bedre forskning, både på innholdet i selve tjenestene, på strukturene de inngår i, hvordan de fungerer sammen i et helhetlig tjenestetilbud overfor brukerne, og hvilke effekter de har.⁸⁸ I en rapport fra 2008 understreker Likestillings- og diskrimineringsombudet at det er lite nyere forskning som spesifikt omhandler etnisk diskriminering utøvd av staten og at det er behov for mer forskning innenfor flere diskrimineringsgrunnlag på ulike former for diskriminering i møtet med ulike deler av det offentlige apparatet.⁸⁹ En ikke publisert gjennomgang som LDO gjorde i 2022-2023 av de største kommunene sine likestillingsredegjørelser viste at få kommuner jobber med seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som en del av sitt arbeid med LOS-plikta.⁹⁰ Forskningsmiljøene peker også på et behov for mer kunnskap og kompetanse på likestilling og ikke-diskriminering i offentlig sektor som setter tiltak ut i livet og har ansvar for å følge de opp. I studier og rapporter pekes det blant annet til et behov for mer kunnskap om hvordan innvandrere opplever tjenestetilbudet i henhold til psykisk helse⁹¹ og omsorg av eldre,⁹² og tiltak mot etnisk diskriminering av barn og unge i offentlige institusjoner som skole og barnevern.⁹³ Her er det et stort potensial for tettere samarbeid mellom forskning og praksisfeltet.

Forskningsmiljøene og eksisterende kartlegginger peker blant annet på et behov for flere studier i Norge av samfunnsmessige konsekvenser av at offentlige og private tjenester digitaliseres og blir drevet av automatiske løsninger med elementer av KI. Individuelle og strukturelle barrierer i bruk av digitale tjenester, som lav digital kompetanse, språkbarrierer, økonomiske begrensninger og redusert tilgang til teknologi, gjør det vanskelig for mange å bruke digitale offentlige tjenester effektivt. Begrenset tilgang fører til at KI-løsninger ofte ikke er tilpasset deres behov, noe som øker risikoen for eksklusjon og ulikhet.⁹⁴

Det trengs mer kunnskap om hvordan innføringen av KI-teknologi for å effektivisere og levere mer treffsikre og brukertilpassende tjenester kan ha konsekvenser for likestillingen, blant annet gjennom

mangfoldsdirektoratet; Larsen, E. & Midtbøen, A. (2024). Det etniske hierarkiet: Diskriminering på grunnlag av landbakgrunn, religion og hudfarge i det norske arbeidsmarkedet. Tidsskrift for samfunnsforskning (TfS) 65(4).

⁸⁷ Proba. (2020). Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet? (Rapport 2020-5); Fedoryshyn N. & Falch-Monsen B. (2024). Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. Indikatorer, status og utviklingstrekk.: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

⁸⁸ Meld. St. 14 (2024-2025), Sikker kunnskap i en usikker verden.

⁸⁹ Likestillings- og diskrimineringsombudet (2008), Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?

⁹⁰ Se <https://ldo.no/blog/2023/09/08/mange-kommuner-og-andre-offentlige-virksomheter-bryter-loven/>

⁹¹ Jareg, K. (2007), Psykisk helse i et flerkulturelt samfunn. Rådet for psykisk helse.

⁹² Ingebretsen, R. og Romøren, T.I. (2005) Omsorgstjenester med mangfold?: kartlegging av kommunenes ressurser og behov når det gjelder tilrettelegging av pleie- og omsorgstjenester til eldre med minoritetsetnisk bakgrunn. NOVA Rapport 9/2005.

⁹³ Seeberg, M.L. (2002), Kunnskapsstatus (2011). Forskning om etnisk diskriminering av barn og unge, NOVA Rapport Nr. 8/11.

⁹⁴ Se blant annet Sand, K. & Thaulow, K.S., Likeverdige digitale offentlige tjenester, Rapport 2022:01467. SINTEF; Henni S.H. et al. (2022), The experiences, needs and barriers of people with impairments related to usability and accessibility of digital health solutions, levels of involvement in the design process and strategies for participatory and universal design: a scoping review. BMC Public Health 22:35.

bruk av KI-teknologi i offentlig saksbehandling og automatiserte beslutningsprosesser i velferdstjenestene, men også bruk av fordomsfulle roboter og forutseende analyser som verktøy for bosetting av flyktninger og i kriminalitetsforebygging.⁹⁵ Forskning har argumentert for at lovgivning som skal sikre vern mot diskriminering er dårlig tilpasset de problemene som oppstår gjennom ny teknologi, robotisering, kunstig intelligens og språkmodeller.⁹⁶ Det trengs mer forskning for å forstå og møte slike problemer.

Det er viktig å få mer kunnskap om representasjon av ulike grupper både i treningsdata, i arbeidet med å utvikle teknologien og effekter for ulike grupper når KI tas i bruk. En stor utfordring i denne sammenhengen er at sårbare grupper og personer i utsatte posisjoner ofte er underrepresentert i studier grunnet manglende tillit, utilgjengelige rekrutteringskanaler og lav digital kompetanse. Dette fører til at behovene og perspektivene til disse gruppene sjelden blir tatt med i kunnskapsutviklingen og der sårbare grupper er utilstrekkelig representert i datasett som brukes i kunstig intelligens. Konsekvensen er at de digitale tjenester ikke alltid er tilpasset de som har behov for dem.⁹⁷

Det vil særlig være viktig med forskning på, og representasjon av, sårbare grupper (som innvandrere, flyktninger, kvinner, eldre, og personer med lav sosioøkonomisk status eller funksjonsnedsettelse) innen digitale helsetjenester. For å utvikle digitale helsetjenester tilpasset alle befolkningsgrupper trengs det inkludering av representative brukere på alle nivå i utviklingsprosessen. Når rekruttering og kommunikasjon skjer hovedsakelig digitalt, risikerer man å ekskludere relevante befolkningsgrupper. Det er derfor nødvendig å skreddersy rekrutteringen for å sikre inkludering av alle brukergrupper.

Et motstandsdyktig demokrati

I dagens situasjon med økende forekomst av geopolitisk konflikt og endrede konfliktmønstre, økende motstand mot likestilling og polarisering, trenger vi en oppdatert forståelse av hvordan disse utviklingene påvirker likestillingsarbeidet og diskriminering i samfunnet. Norge har flere tiltak og

policyer for å sikre likebehandling, men dette feltet blir stadig mer politisert. Samtidig som kvinners og menns liv har nærmet seg hverandre innen arbeidsliv, familieliv og politikk, og rettigheter til utsatte grupper har blitt styrket, har likestilling og mangfold blitt et sentralt tema i polariserte samfunnsdebatter.

Politiske og demokratiske kjønnsforskjeller

I et nytt forskningsprosjekt (Struggling Women and Men: Political-Democratic Gender Gaps in a High-Trust Welfare State) skal det forskes på politiske og demokratiske forskjeller mellom kvinner og menn som en stadig viktigere samfunnsutfordring og kilde til friksjon.

Økende forskjeller mellom grupper (kjønn, alder, utdanning, osv.) på en rekke holdningsspørsmål som kan belyse oppfatninger om samfunnsutviklingen er viktige områder å studere i lys av demokratisk resiliens. Det er særlig behov for å forstå mer om hva som driver polarisering, hvordan det skapes forbindelser mellom ytterliggående holdninger og «mainstream», og hvilke mulige konsekvenser en slik polarisering kan ha for

samfunnets evne til kohesjon. Det vil være viktig å kartlegge interessegrupper, strategier og skiftende diskurs.

Slik vi blant annet har sett i USA under Trump-administrasjonens forsøk på å bygge ned mangfoldsarbeidet, har det både i Norge og verden for øvrig vokst frem motbevegelser som knyttes til transfobi og konservative kjønns- og familienormer. Transpersoner, skeive og ikke-binære, i ulike interseksjonelle sammensetninger, ikke minst rase, etnisitet og klasse, opplever stor press mot frihet

⁹⁵ Rogg Korsvik, T. et. al. (2020), Hva vet vi om kunstig intelligens og likestilling. En kartlegging av norsk forskning. Kilden kjønnsforskning.no

⁹⁶ Blaker Strand, V. (2024). Algoritmer, kunstig intelligens og diskriminering. En analyse av likestillings- og diskrimineringslovens muligheter og begrensninger. Likestillings- og diskrimineringsombudet.

⁹⁷ NOU 2025:5. Kvinners arbeidshelse. Kunnskap og tiltak

og likeverd.⁹⁸ Forskere fremhever i innspillene sine at det er behov for mer kunnskap om hvordan disse rettighetene kan styrkes og sikres. Vi trenger en bedre forståelse av drivkreftene og aktørene bak, samt mekanismene som driver den økende motstanden mot likestilling og ulike gruppers rettigheter, og hvordan dette er et globalt/transnasjonalt fenomen, hva konsekvensene er, og hvordan slik motstand kan møtes/adresseres. Det er blant annet behov for mer kunnskap om hvordan den såkalte anti-genderbevegelsen er finansiert og hvilke ulike grupper som jobber sammen for å spre desinformasjon.

Videre er det viktig å utvikle kunnskap som gir innsikt i hvordan likestillingsarbeid blir påvirket av en del pågående geopolitiske og sosiale prosesser, bla. sikkerhetisering, høyredreide populistiske bevegelser og økt nasjonalistisk proteksjonisme. Selv om det finnes noen nyere forskning om hvordan slike globale trender påvirker holdninger til likestilling og kan virke som en baksmell mot likestillingsfremgangen i Norge og andre land,⁹⁹ er det behov for mer kunnskap om hvorfor motstand mot likestillingsarbeidet øker.

Kunstig intelligens og desinformasjon

Et relatert tema er utfordringer knyttet til hvordan systemer basert på kunstig intelligens og algoritmer kan påvirke mening, spre desinformasjon og dermed bidra til økt polarisering og utenforskap. Likestilling vil være et viktig tema i framtidens forskning om ulike samfunnssikkerhets- og beredskapsmessige konsekvenser knyttet til teknologiutvikling, kunstig intelligens og algoritmer, - Dette gjelder blant et behov for mer kunnskap om hvordan AI og algoritmer påvirker maktstrukturer og meningsdannelse og kan føre til polarisering og destabilisering i det demokratiske samfunnet.

Eksisterende kartlegginger viser at likestilling er relativt lite tematisert i norsk forskningen på bruken av kunstig intelligens i sosiale medier og nettverk.¹⁰⁰ Det trengs blant annet mer kunnskap om hvordan og i hvilken grad algoritmer kan bidra til ulikhet og forsterker fordommer gjennom å påvirke hva brukere møter på nettet. Det bør også gjøres mer forskning på backlash og bruk av sosiale medier som en ensipet formidlingskanal, og hvordan dette påvirker ytringsklimaet også i Norge.

I statsbudsjettet for 2026 foreslås det å finansiere et nytt forskningssenter som skal bidra med langsiktig forskning på det offentlige ordskiftet og følge med på ytringsfrihet, polarisering og desinformasjon i det norske samfunnet.¹⁰¹ I denne sammenhengen vil det være viktig å fremme likestillingsperspektiver.

⁹⁸ En 2024-rapport fra EUs byrå for grunnleggende rettigheter (FRA) om situasjonen for rettighetene til homofile, lesbiske, bifile, transpersoner og andre som bryter med tradisjonelle normer for kjønn og seksualitet i Europa viser en økende forekomst av trakassering, mobbing og bold de siste årene. FRA (2024). [LGBTIQ Equality at a Crossroads. Progress and Challenges.](#)

⁹⁹ Kjaer, U. et al. (2025), Gender Fatigue in the Nordics: Uncovering Covert Backlash, NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research.

¹⁰⁰ Rogg Korsvik, T. et. al. (2020), [Hva vet vi om kunstig intelligens og likestilling. En kartlegging av norsk forskning.](#) Kilden kjønnsforskning.no

¹⁰¹ Kultur- og likestillingsdepartementet, Prop. 1S 2025-2026.

Potensiale i likestillings- og diskrimineringsforskning

Det utføres mye god forskning på likestilling og ikke-diskriminering i Norge. Samtidig er det fremdeles store kunnskapsbehov og det ligger mye potensiale i å forberede de institusjonelle rammene, finansieringsmodeller og betingelsene for forskning på feltet. Forskningen som utføres har betydning både for aktører i offentlig sektor (byråkrati, medier og politikk), for utvikling av utdannings- og forskningssystemet i mange fag, og for samfunnet som sådan. Noen forskning har direkte nytte for leverandører og brukere av offentlige tjenester, mens andre har en mer indirekte betydning, det vil si faglig empirisk, metodisk og vitenskapsteoretisk, og en institusjonsbyggende funksjon. Gjennom innspill fra forskningsmiljøene, ekspertgruppen, referansegruppen, departementene og andre virksomheter på feltet samt eksisterende kunnskapsoversikter, rapporter og offentlige utredninger, kommer det frem flere organisatoriske grep som har stort potensiale for å styrke forskning på feltet.

Potensiale i samarbeid på departementsnivå og forvaltningen for øvrig

Innspill fra departementene og fra forskningsmiljøene tyder på at det finansieres en god del forskning på likestilling og ikke-diskriminering i Norge og at temaene likestilling og diskriminering er sentralt for mange departementer. Sektorprinsippet i norsk offentlig forvaltning innebærer at hvert sektordepartement selv er ansvarlig for å finansiere forskning og følge opp likestillingsutfordringer på eget sektorområde. Hva som prioriteres innenfor departementenes FoU-virksomhet er avhengig av målene for sektorområdene som departementene har ansvar for. Flere av departementenes FoU-strategier berører likestillings- og diskrimineringssspørsmål med ulik tilnærming og prioritering. Sektorprinsippet sentrale rolle i norsk forskningspolitisk organisasjon har imidlertid ført til at ulike departementer finansierer forskning som dekker overlappende områder og at det mangler gode mekanismer for koordinering og målretting av midler til forskning.

For å nå regjeringens forskningspolitiske ambisjoner, har det de siste årene i flere sammenhenger blitt framhevet et behov for økt og tettere samarbeid på tvers av departementer, både i budsjettssammenheng og i design og implementering av tverrgående satsinger.¹⁰² Dette gjelder ikke minst forskning på likestillings- og diskrimineringsfeltet som går i stor grad på tvers av tradisjonelle sektorinndelinger og berører flere tverrsektorielle samfunnsutfordringer. Det er vanskelig å se for seg at Regjeringens store ambisjoner for likestillingen i Norge lar seg virkeliggjøre uten en bred innsats for å styrke forskning på feltet på tvers av sektordepartementene. Systemmeldingen om forskningssystemet¹⁰³ nevner velferd, likestilling og diskriminering helt konkret som noen av samfunnsutfordringene som er komplekse og tverrsektorielle, og som kjennetegnes av et økende behov for samordning på tvers av samfunnssektorer og forvaltningsnivåer.

Det ligger derfor mye potensiale i en bedre koordinering og samarbeid på tvers av sektordepartementene. Som det understrekes i regjeringens reviderte strategi for departementsfelleskap fra 2025,¹⁰⁴ vil det bidra til en felles utnyttelse av ressurser og kompetanse og gjøre departementene mer effektive og faglig sterke som helhet. Samarbeid mellom sektorer vil bidra til at departementene blir bedre til å ta i bruk eksisterende relevant kunnskap som belyser sektorovergrepene samfunnsutfordringer. Samarbeid vil også få fram sammenhengene og grensesnittene mellom sektorene om kunnskapsinnhenting og bidra til å øke analysekapasiteten.

Det finnes allerede noen virkemidler for å styrke samarbeid om forskning mellom sektordepartementene. I tillegg til samarbeid gjennom Departementenes forskningsutvalg (DFU), som koordineres av Kunnskapsdepartementet, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet jobbet for enn bedre samordning og samarbeid om kunnskapsbehov og kunnskapsdeling på tvers av sektorer og etater på integreringsfeltet. I denne sammenhengen har Integrerings- og mangfoldsdirektoratet etablert et nytt samarbeidsnettverk med relevante etater om FoU-

¹⁰² Se Forskningsrådets innspill til Systemmeldingen om forskningssystemet.

¹⁰³ Meld. St. 14 (2024–2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden*.

¹⁰⁴ Departementene (2025). «Gode hver for oss. Best sammen.»

prosjekter, analyser og statistikk på feltet. Nettverket skal blant annet sikre at integreringsperspektivet og IMDi's målgrupper i større grad får oppmerksomhet i tilgrensende etaters kunnskapsporteføljer der det er hensiktsmessig.

Samtidig vil det være viktig at økt tverrdepartementalt samarbeid gjenspeiles i rolleforståelsen og ansvarsfordeling i forvaltningen for øvrig. Per i dag er det et stort antall etater med forskjellige oppgaver på likestillings- og diskrimineringsfeltet, men det mangler en tydelig oppgavefordeling og strukturer for samarbeid om forskning på feltet. Både Forskningsrådet, Bufdir, Likestillingssentrene, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Diskrimineringsnemda og IMDi har oppgaver knyttet til å fremme kunnskapsgrunnlaget på feltet. I tillegg finnes det mange interesse- og frivillige organisasjoner som har kunnskapsinnhenting og/eller formidling av forskning som en del av sin virksomhet. I Strategien for likestilling mellom kvinner og menn fra 2025 framheves forbedring av virkemiddelapparatet for likestilling som et av hovedmålene.¹⁰⁵ I denne sammenhengen vil det være viktig å få til en bedre avgrensing av kompetanseområder og koordinering av offentlige etater og andre virksomheter på feltet.

Potensiale i en langsiktig finansieringshorisont

Kunnskapsoversikter og innspill fra forskningsmiljøene viser at likestillings- og diskrimineringsspørsmålene i dag er komplekse og endrer seg hele tiden i samsvar med utviklinger i politikk og samfunnet og endringer i samtidens sosiale og kulturelle forhold. Siden både samfunn og struktur er i stadig bevegelse og utvikling, er det viktig at også forskning, kunnskap og tiltak på feltet er dynamisk og i utvikling. Dette krever at vi har robuste forskningsmiljøer som har god kjennskap til de ulike temaene.

En sektorisert finansiering og utforming av likestillings- og diskrimineringsforskning som i hovedsak er oppdrags- og konkurranseorientert har ført til at feltet er preget av svært ulike institusjonelle rammer. Problemstillinger knyttet til likestilling og diskriminering er godt synlige i den offentlige debatten og på noen områder har dette gitt gjennomslag i budsjettprosesser og strategiske prosesser. Noen forskningsorganisasjoner mottar direkte finansiering over statsbudsjettet og har dermed svært gode institusjonelle rammer for å drive forskning på likestilling og ikke-diskriminering. Dette gjelder blant annet CORE, som får årlige bevilgninger av Kultur- og likestillingsdepartementet. I tillegg finnes det kjønnsforskerstillinger med forskningstid ved noen institusjoner.

I dialog med ekspertgruppen og gjennom skriftlig og muntlig innspill fremkom det at finansieringen på området per i dag er i stor grad preget av kunnskapsbehov knyttet til løpende politiske utfordringer, hvor det kortsiktige perspektivet dominerer. Langsiktige utviklingsbehov kommer fort i skyggen. I forskningsfinansieringssystemet som helhet mangler det derfor ofte likestillings- og diskrimineringsperspektiver, og de institusjonelle rammene for grunnleggende forskning, inkludert anvendte problemstillinger, på likestilling og ikke-diskriminering hos flere FoU-virksomheter, regnes av mange som svake.

Dette skyldes i stor grad i at forskning på feltet er finansiert som relativt avgrensede og kortvarige oppdrag, og det er få direktorater og departementer som lyser ut større forskningsprosjekter på likestilling og ikke-diskriminering som varer over lengre tid. Korte oppdrag gjør forskningen og fagmiljøene sårbare for endringer i rammebetingelsene. I tillegg fremhever forskningsmiljøene at et fokus på korte oppdrag som svarer på direkte behov fra departementene eller underliggende etater har ført til begrensede midler til forskningsprosjekter med et langsiktig perspektiv. Det er svake rammevilkår for å gjøre longitudinelle og komparative studier samt studier som undersøker komplekse mekanismer knyttet til interseksjonalitet. Det gir også dårlige rammevilkår for aktiv brukerinvolvering i forskning, ettersom det er behov for lengre tid om brukere skal delta fullt ut gjennom forskningsprosessene.

¹⁰⁵ Kultur- og likestillingsdepartementet, Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030.

For å oppnå en strategisk og langsiktig kunnskapsbygning og opprettholdelse på feltet kreves det finansieringsmodeller med en tilstrekkelig lang tidshorisont. Forskningsmiljøene må gis forutsigbare finansielle rammer for å bygge opp sterke, verdensledende forskningsmiljøer som er i stand til å utvikle ny og viktig kunnskap og finne løsninger på store samfunnsutfordringer. Hvis forskningsfinansieringen dreies i retning av effektive mekanismer som fremmer robuste fagmiljøer og samarbeid mellom institusjoner vill dette gir langsiktig oppbygging av nasjonal kompetanse på feltet. Forskningsmiljøene understreker at videreutvikling av gode forskergrupper og forskningsmiljøer vil også være sentralt for å etablere internasjonalt ledende miljø innen likestillings- og diskrimineringsfeltet. Det vil være viktig fremover å bygge videre på etablerte forskningsmiljøer og styrke dem for å få et komparativt fortrinn og bygge spydspissmiljøer internasjonalt. Samtidig må det jobbes for å bevare spisskompetanse i mindre miljøer, spesielt med tanke på forskning i forhold til særskilt marginaliserte grupper, som erfarer flere diskrimineringsgrunnlag samtidig. Her kan både særskilt kjennskap til de aktuelle gruppene, men også spesifikt metodekunnskap være nødvendig.

Forskningsmiljøene trekker spesielt frem viktigheten av å støtte grunnforskning for kunnskapsproduksjonen på feltet og for å kunne bygge en kritisk masse av forskere med kompetanse over tid. Kritiske grunnlagsforskningen og forskning på teoretiske problemstillinger er viktig både for å styrke evnen til å utvikle gode forskningsspørsmål, for å analysere empirien på en avansert måte, samt for å kunne fornye den praksis- og anvendelsesorienterte forskningen, som er helt avgjørende dersom det norske samfunnet skal være i front med sin likestillingspolitikk. Det er behov for grunnforskning knyttet til alle kategorier som assosieres med likestilling og diskriminering for å utvikle ny kunnskap som kan brukes som grunnlag i praktisk arbeid og utredning av aktuelle problemstillinger. For å kunne gjøre strategiske satsinger og adressere spesifikke problemstillinger og nye perspektiver i likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er forskerne og forskningsorganisasjonene avhengige av at det fins tilstrekkelig dedikerte midler til forskning på feltet.

Hva er grunnforskning?

Grunnforskning defineres av OECD som eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlaget for fenomener og observerbare fakta, uten sikte på noen spesiell anvendelse eller bruk.

Det ligger derfor mye potensiale i å satse på en langsiktig finansiering av forskning og å sette gode rammevilkår for langsiktig oppbygging av fagmiljøer av fremragende kvalitet. En langsiktig finansiering kan foretas på ulike måter. En mulighet er å etablere eller forsterke eksisterende kjernemiljø. Å etablere institusjonelt forankrede miljøer som har kapasitet til å drive grunnforskning vil gi kontinuitet og kvalitet til de historiske, estetiske og vitenskapsteoretiske dimensjonene i feltet. Erfaringer fra CORE og Sentre for fremragende forskning som berører likestillings- og diskrimineringssspørsmål (blant annet CREATE, CDN og FAIR)¹⁰⁶ viser at en slik finansiering har ringvirkninger langt utover sentrene som har blitt etablert. Det fører ikke bare til mer forskning som kommer direkte fra bevilgningene, men også til å bygge et stabilt og godt forskningsmiljø som har høy nok kvalitet til å nå opp i konkurransen om forskningsmidler fra andre finansieringskilder.

Ordningen med Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI), og Forskningssentre for miljøvennlig energi (FME) som innebærer støtte til forskningssentre (konsortier) bestående av utvalgte forskningsmiljøer og næringsliv som samarbeider innenfor prioriterte forskningsområder er eksempler av virkemidler som har lyktes med å stimulere til forskningsaktivitet på høyt internasjonalt nivå i samarbeid med brukere fra næringsliv, forvaltning og samfunnet for øvrig.¹⁰⁷

Utenom etablering av kjernemiljø kan kunnskapsutvikling også forsterkes på lang sikt gjennom å etablere formaliserte, flerårige samarbeid mellom departementer/underliggende virksomheter¹⁰⁸ og

¹⁰⁶ CREATE -Senter for forskning på likskap i utdanning, CDN – Senter for digitale fortellinger og FAIR – Senter for Eksperimentell forskning på Rettferdighet, Ulikhet og Rasjonalitet.

¹⁰⁷ Menon Economics og Multiconsult (2025), Vurdering av FME-ordningen. Rapport.

¹⁰⁸ Barne- og familiedepartementet sikter for eksempel på flerårige avtaler som kan dreie seg om statistikkutvikling eller kunnskapsoppsummeringer.

ett eller flere forskningsmiljøer om kunnskapsutvikling på utvalgte tema og/eller gjennom å lyse ut forskningsprosjekter med en økonomisk og tidsmessig ramme som tilrettelegger for større og mer tverrgående problemstillinger. Slike mål og tiltak finnes allerede i noen departementale forskningsstrategier, for eksempel i Barne- og familiedepartementets Forskningsstrategi for 2022-2026.¹⁰⁹

Begge tilnærminger vil bidra til å styrke miljøene og fremme langsiktighet, men kan ha begrenset effekt hvis avtalene omhandler primært forskning på begrensede departementale ansvarsområder og prosjektene blir lyst ut kun i henhold til aktuelle formål og behov. En tredje mulighet som omtales nærmere i neste avsnitt vil være å bli enige om på departementsnivå å lyse ut en større andel av FoU-midler for likestilling og ikke-diskriminering gjennom Forskningsrådets konkurransearenaer.

Potensiale i å lyse ut midler gjennom Forskningsrådets konkurransearenaer

Per i dag er det ingen særskilte satsinger innenfor likestilling og ikke-diskriminering gjennom Forskningsrådet. Flere forskningsmiljøer trekker frem programmet for kjønnsforskning i Forskningsrådet som ble avsluttet for 15 år siden, som et eksempel på en vellykket dedikert finansieringsløsning. Siden 2012 har såkalt «mainstreaming», dvs. integrering av likestillings- og diskrimineringsperspektiver i andre forskningsprogrammer blitt et sentralt element i utforming av utlysninger. På dette tidspunktet var tiltaket rettet mot kjønn, dvs. at forskere skulle inkludere kjønnsperspektiver i forskningen generelt. Det er en oppfatning i deler av miljøene at kjønnsmainstreaming ikke har hatt noen målbar effekt¹¹⁰ og det anbefales av flere å ha en dobbel strategi med både å ha en bedre integrasjon av likestillings- og diskrimineringsperspektiver i alle prosjekter, og samtidig etablere en egen satsing med målrettete utlysninger.

En egen satsing på likestilling, ikke-diskriminering og mangfold kan ha flere fordeler. For det første betyr mangelen på spesifikke utlysninger at likestillings- og diskrimineringsforskning må konkurrere med andre tema og fagfelt. Konkurransen i Forskningsrådets tematiske utlysninger er stor, som gjør at også gode forskningsprosjekter med en tydelig innretning mot likestillings/ikke-diskrimineringsområdet, ikke alltid når opp i konkurransen eller kan prioriteres. For det andre kan behovet for å oppfylle et bredt spekter av mål i eksisterende utlysninger gjennom andre porteføljer tvinge prosjektene til å utvide omfanget på bekostning av dybden. Derfor kan det hende at kritiske forskningsbehov ikke blir dekket, slik at det oppstår hull. Begge utfordringer kan adresseres gjennom dagens finansieringssystem, særlig ved å etablere en satsing gjennom Forskningsrådet.

Når gode søknader ikke får støtte, bunner dette ut i prioriteringer. For porteføljestyrene er prioriteringer i porteføljepåbud og tildelingsbrev fra departementene viktig. Forskningsrådet har derfor i flere år foreslått en styrket innsats på likestilling og diskriminering i sitt budsjettforslag til departementene. Dersom kjønnslikestilling eller ikke-diskriminering ikke løftes fram som eksplisitte prioriteringer, er det mindre sjanser for at slike prosjekter gis finansiering. Dersom det etableres en egen satsing, er det et større potensiale til å få til felles innsats på tvers av porteføljer.

Ved å kanalisere mer av midlene til FoU på likestilling og ikke-diskriminering gjennom Forskningsrådet, vil dette gi en mulighet til å opprettholde og utvide viktig spesialisert kompetanse, men også tverr- og flerfaglig samarbeid inn mot aktuelle problemstillinger. Innspill fra forskningsmiljøene og departementene, kunnskapsoppsummeringer og -kartlegginger¹¹¹ peker på at det innenfor likestillings- og diskrimineringsforskning er behov for både å utvikle grunnleggende

¹⁰⁹ Barne- og familiedepartementet, Forskningsstrategi 2022-2026.

¹¹⁰ Osborg Ose, S. et al. (2025). Has mainstreaming gender in research policy increased research with a gender perspective?. Research Evaluation, Volume 34, 2025.

¹¹¹ Se blant annet Aksnes, et al. (2021), Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt. NIFU og Lassemø, E., Karlstrøm, H., Sand, K., & Ose, S.O. (2021). Kunnskapsoversikt over norsk forskning med kjønns- og/eller likestillingsperspektiver.

kunnskap i spesialiserte og disiplinorienterte prosjekter og å løse komplekse samfunnsutfordringer i større, sammensatte prosjekter. Forskning både innen samfunnsvitenskap og humaniora, men også i naturfag er nødvendig. De humanistiske og samfunnsvitenskapelige vitenskapenes grunnforskningsbidrag til teoretisk refleksjon trenger en kontinuerlig videreutvikling. Samtidig er det nødvendig å integrere flere vitenskapsfelt, så som naturvitenskapelige fag, i utlysninger. Dette vil føre til kompetanseheving samt at feltet som sådan vil få en sterkere forankring. Det vil også gi mulighet for et målrettet fokus på problemstillinger som bare naturvitenskapere kan undersøke innenfor et tverrfaglig samarbeid.

Potensiale i en bedre integrasjon i andre satsinger

Selv om Norge er et globalt foregangsland innen likestilling, er likestillings- og ikke-diskrimineringsperspektiver ofte lite integrert i politikkutvikling knyttet til store samfunnsutfordringer. En flerspektret likestillingspolitikk, større kompleksitet i det offentlige rom, både med hensyn til kommunikasjon og nye teknologier, og med hensyn til en flerkulturell og stadig mer heterogene befolkning, krever mangesidige analyser og en tverrfaglig tilnærming. Det ligger derfor mye potensial i en dypere, mer grunnleggende integrering av likestilling og ikke-diskrimineringsperspektiver i forskningen på globale samfunnsutfordringer.

Det er viktig at likestillings- og diskrimineringssspørsmål i større grad integreres i andre forskningssatsinger for å sikre at muligheter for samspill inn mot ulike nasjonale satsninger og tiltak identifiseres og ivaretas, men også som et bidrag til helhetstenking og et kritisk korrektiv. En god integrasjon av likestillings- og diskrimineringsperspektiver i andre forskningssatsinger og -utlysninger finansiert gjennom ulike kanaler, spesielt når det gjelder store samfunnsutfordringer og nye problemstillinger for likestillingsforskning, har mye potensiale til å fremme god problemforståelse og løsninger. Det gjelder blant annet forskning på digitalisering, innføring av ny teknologi og bruk av kunstig intelligens, energiomstilling, klima og miljø, aldring og demografisk endring, samfunnssikkerhet og beredskap, samferdsel, samisk samfunn og kultur, industri og tjenestenæringer, helse, migrasjon, demokrati, styring og fornyelse.

Hovedgrunnen til at Forskningsrådet i 2012 gikk over til mainstreaming som strategi var at kjønnsperspektiver ble sett som potensielt viktig for alle typer forskning og alle Forskningsrådets satsinger. Slike forskningsspørsmål skulle ikke avgrenses til egne programmer, men gjelde all forskning Forskningsrådet finansierte. På den måten skulle man få en integrert tilnærming til kjønnsperspektiver i forskningen, noe som ville gi mangfold av tilnærminger og forskningsspørsmål og dermed løfte bredden i forskningen, gjøre den mer relevant, og bidra til perspektivmangfold som løfter kvalitet. Som en del av «mainstreaming» ble det i Forskningsrådet innført flere tiltak som skulle fremme kjønnsperspektiver. I prosjektmalen til forskningssøknader skal søkerne beskrive hvorvidt kjønnsperspektiver er relevant i det foreslåtte prosjektet. I tillegg er fageksperter bedt om å vurdere som en del av evalueringskriteriet «Excellence» hvordan kjønnsperspektiver er gjort rede for i søknaden der det relevant.

I framtiden vil Forskningsrådet i tråd med nylig vedtatte Plan for kjønnsbalanse, kjønnsperspektiver og mangfold¹¹², også i framtiden fortsette å holde fast på at mangfoldsperspektiver potensielt er relevant for alle satsinger og innenfor alle fagområder og jobber med å fremme det i enda større grad. I vedtatte plan vurderer Forskningsrådet flere tiltak, som vil også være relevant for departementene, underliggende etater og andre virksomheter som finansierer forskning på likestilling, ikke-diskriminering og mangfold:

- Sørge for at flere utlysninger eksplisitt ber om kjønns- og mangfoldsperspektiver. I Forskningsrådet har porteføljestyrene 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. Forskningsrådet vil også fortsette å arbeide for mangfold i representasjonen i sine styrer og utvalg.

¹¹² Forskningsrådet (2025): Plan for kjønnsbalanse kjønnsperspektiver og mangfold endelig

- Gi god informasjon til søkere om hva kjønnsperspektiver innebærer, slik at de kan ta høyde for dette i prosjektsøknaden.
- Sørge for å ha gode og informative nettsider om tematikken som er lette å finne fram i.
- Gi god informasjon til fageksperter som vurderer søknader. Fagekspertene må gis god introduksjon til hvilke prioriteringer og krav som vektlegges ved vurdering av søknader.
- For å harmonisere krav og vurderingskriter opp mot EU, vil Forskningsrådet revidere mal til prosjektbeskrivelse og kreve at både kjønnsbalanse og mangfold i forskerteamet gjøres rede for, i tillegg til dagens praksis med at kjønnsperspektiv beskrives hvis relevant.
- Forskningsrådet vil særlig forsterke sin innsats i henhold til to grupper i henhold til likestillings- og mangfoldspolitik i forskningssektoren: internasjonalt rekrutterte forskere, og innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn.
- Forskningsrådet vil framover se tematiseringer som rekruttering, forskningsetikk, ansvarlig forskning og innovasjon, åpen forskning, kjønnsbalanse og mangfold i sammenheng, som elementer av et «forskningsskilt».

Potensiale i å forbedre og samle datagrunnlaget

Det ligger mye potensiale i å forberede og samle datagrunnlaget på feltet. Det foreligger svært gode muligheter for forskning i Norge for eksempel gjennom registerdata og surveydata som levekårsundersøkelser. Registerdata gir mulighet til å observere utviklinger over tid og å måle effektene av endring i mangfold i samfunnet. I tillegg til å samle data fra administrative registre gjennomfører SSB flere befolkningsbaserte undersøkelser, blant annet Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), Boligpanelet, Levekårsundersøkelsen, Mediebruksundersøkelsen og den norske studien av livsløp, aldring og generasjoner (NorLAG). Innenfor levekårsundersøkelser, som blir gjennomført hvert fjerde år, ser man på et sett objektive, målbare kriterier, slik som økonomi eller helse. Dette skal bidra til å danne et helhetlig bilde av levekår gjennom en omfattende statistisk kartlegging basert på intervjudata, registeropplysninger og annet statistisk materiale.

I tillegg finnes det svært gode datasett på noen avgrensede områder. Det finnes for eksempel veldig god statistikk knyttet til mangfoldet ved norske forskningsinstitusjoner både på [Kif-komiteens nettside](#) og i [Indikatorrapporten](#) som oppdateres hvert år av Forskningsrådet. Indikatorrapporten presenterer statistikk for det norske forskningssystemet (i universitets- og høyskole- og i instituttsektoren) med utgangspunkt i flere av de sentrale aspektene i mangfoldbegrepet, inkludert kjønnsbalanse, etnisk bakgrunn / innvandringsbakgrunn, alder og sosial bakgrunn. Det finnes også mye data og statistikk knyttet til likestilling og diskriminering som blir samlet inn gjennom forskningsprosjekter finansiert av det offentlige.

Disse svært detaljerte og rike dataene gir forskere anledning til å studere likestillingsspørsmål, siden det finnes relevant informasjon om hele befolkningen, kobling mellom arbeidsplass og individ, kobling mellom mødre og barn, fedre og barn, fedre og mødre, og mellom ektefeller/samboere. Det betyr at resultater kan generaliseres til hele befolkningen, og gi et representativt bilde av forskjeller mellom grupper i befolkningen. Rike grunnlagsdata basert på hele befolkningen, sikrer ekstern validitet av resultatene og gir anledning til å gjennomføre analyser med forskningsdesign som kan avdekke statistisk presise estimater på årsakssammenhenger, for eksempel mellom politikk og utfall i arbeidsmarkedet. Dette gir legitimitet til forskningen på feltet og det gir dermed muligheter for at forskningen kan påvirke samfunns- og politikkutviklingen videre.

Samtidig byr datagrunnlaget på utfordringer i henhold til hva slags data som blir registret. Det er gode grunner for at det blir ikke samlet registerdata i henhold til religion, livssyn, etnisitet,¹¹³ funksjonsnedsettelse, seksuell legning osv.,¹¹⁴ men det betyr også at for flere av diskrimineringsgrunnlagene kan registerdataene ha sin begrensning og det må tilses til andre metoder.

¹¹³ Det finnes innvandrerbakgrunn som variabel, dvs. mors- og fars fødeland og statsborgerskap.

¹¹⁴ Det er for eksempel skepsis til datainnsamling blant samer og minoritetsgrupper på grunn av historisk misbruk av data og bekymringer om mulig misbruk av statistiske data som kan bidra til diskriminering eller stigmatisering av sårbare grupper.

I tillegg er det ofte vanskelig å definere hvem som tilhører ulike målgrupper i statistisk sammenheng, blant annet fordi tilhørighet til en gruppe kan være et subjektivt og flytende konsept. Likeverds- og mangfoldsutvalget peker i en rapport fra 2023 til mangelen på felles måter å måle og definere funksjonshindring på innenfor forskningen som en kjerneproblemstilling for forskning på feltet. Det eksisterer ingen offisiell definisjon på hvem som tilhører målgruppen funksjonshindrede personer, som er en svært sammensatt gruppe. SSB bruker sin egen medisinske definisjon (sykdom/skade), og ikke funksjonsnedsettelse som diskrimineringsgrunnlag, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gjør det problematisk å lese SSBs statistikker og forstå hvor utsatt respondentene er for diskriminering. I mange forskningsprosjekter som omhandler minoriteter er det i tillegg utfordringer mht rekruttering, fordi mange kan oppleve seg stigmatisert, eller at språk, hørsel og muligheten for å lese norsk kan være barrierer for deltakelse i forskning.

Forskningsmiljøene har spilt inn at det ligger en utfordring i at dataene ikke er samlet på et sted. Dataene som samles inn gjennom SSB, Forskningsrådet, Bufdir, IMDI og andre underliggende etater og gjennom forskningsprosjekter, er organisert, finansiert og ivaretatt på ulike måter. Selv om de er offentlig finansiert, er ikke alle dataene alltid tilgjengelig for andre. Deler av dette feltet er preget av små datasett knyttet til enkeltstående prosjekter med avgrensede problemstillinger. Det ligger derfor mye potensiale i å samle og forberede datagrunnlaget for å styrke forskningssamarbeid, nasjonalt og internasjonalt.

Potensiale i å ta kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering i bruk

I regjerings stortingsmelding om forskningssystemet¹¹⁵ understrekes at det er behov for tiltak som tilrettelegger for kortere vei mellom forskning og samfunnet ellers. Til dette trengs det et samspill mellom forskning, brukere og beslutningsdeltakere.

Blant brukere i departementene og øvrige offentlige instanser er kunnskapen etterspurt som et vesentlig grunnlag for utforming av politikk på ulike samfunnsområder. I regjerings stortingsmelding om forskningssystemet¹¹⁶ pekes det til verdien av forskning og sikker fagkunnskap i en tid preget av desinformasjon, totalitære ideologier på frammarsj og større polarisering. I en tid hvor kunnskapens verdi utfordres, blir det enda viktigere å vektlegge og støtte kunnskapsbasert politikkutvikling. Dette gjelder ikke minst på området likestilling og ikke-diskriminering. Forskning på likestilling og ikke-diskriminering bør tas i bruk som evidensbasert kunnskapsgrunnlag for utforming av politikk, ikke bare på likestillings- og anti-diskrimineringsfeltet, men på de fleste politikkområder. For å kunne iverksette treffsikre tiltak, må det settes av midler til forskning og kartlegging av tiltak både i sektoren generelt og på institusjonsnivå. Slike forskningsinnsatser kan bidra til bedre forståelse og mer målrettede tiltak.

Samtidig er det potensial for langt større grad av brukerinvolvering i kunnskapsutviklingen. Et tydeligere fokus på brukerinvolvering i forskning / inkluderende forskning vil være særdeles viktig av flere grunner, blant annet for å sikre at problemstillinger for de det gjelder selv undersøkes og at utvalg og metode er hensiktsmessig i forhold til gruppen det gjelder. Det kan tilrettelegges bedre for en større grad av innbyggerinvolvering og bedre forskningsformidling- og kommunikasjon. En utvikling av varige partnerskap og regelmessige kommunikasjonskanaler med representanter fra lokalsamfunn, pasientorganisasjoner, sosiale tjenester osv., vil sikre at alle innbyggere har kjennskap til og tilgang på nødvendig informasjon.

I Langtidsplanen for forskningen understrekes det at det svært viktig å skape gode rammer for bruk og videreformidling av forskningsresultater, for å unngå at forskningen settes i et dårlig lys og svekker tillit i samfunnet. Likestillings- og diskrimineringsforskning gir viktige bidrag til samfunnsdebatten og samfunnsutviklingen. Det er bred interesse for resultater fra forskningen på likestilling og diskriminering både i media og allmennheten. Samtidig har en økende motstand mot arbeidet for

¹¹⁵ Meld. St. 14 (2024-2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden.*

¹¹⁶ Meld. St. 14 (2024-2025) *Sikker kunnskap i en usikker verden.*

likestilling, mangfold og inkludering i mange land ført til fornyet oppmerksomhet på forskning på feltet.

Forskningslitteraturen om likestilling og diskriminering er så omfattende og mangfoldig, at det som på mange andre felt kan være vanskelig for allmenheten å vurdere hvilken forskning som representerer etablert kunnskap med høy grad av konsensus i fagmiljøene, og hvilken som er mer usikker eller omstridt. NIFU-rapporten fra 2021 viser at det finnes et omfattende formidlingsmateriale knyttet til trakassering, men betydelig færre bidrag som omhandler diskriminering.¹¹⁷ Ny kunnskap blir utviklet av ulike forskningsmiljø, og det er ikke alltid midler tilgjengelig til å sette sammen kunnskapen til en større helhet, med videre perspektiv.

Forskningsrådet gjennomfører jevnlig undersøkelser om befolkningens tillit til forskning. Disse undersøkelsene viser at tilliten til forskning om kjønn og likestilling er noe lavere enn til andre forskningsområder, og har vært synkende siden målingene startet opp i 2019.¹¹⁸ Det ligger derfor mye potensiale i å vektlegge økt kunnskap i allmenheten, brukermiljøer og fagmiljøer om likestillings- og diskrimineringsforskningens resultater og betydning, gjennom målrettet formidling av forskningsresultater.

Potensiale i økt internasjonalisering

Forskningen på likestilling og ikke-diskriminering må ses i internasjonal sammenheng, og det må tilrettelegges for gode internasjonale nettverk og samarbeid. Når kjønns- og mangfoldsforskning utfordres i land etter land (Russland, Ungarn, Polen, Argentina, USA osv.) er det viktig at Norge tar et internasjonalt lederskap. Dette bør gjøres gjennom økt internasjonalt samarbeid, der Norge kan spille en avgjørende rolle i å legge til rette for opprettholdelsen av et kunnskapsfelt under press. Et styrket internasjonalt samarbeid vil bidra til kunnskapsutvikling, tiltaksoverføring og økt legitimitet for en nasjonal satsing på likestilling og ikke-diskriminering. Internasjonalisering er også viktig for kvaliteten på forskningen. Komparative studier kan være viktig for å styrke kunnskapen om felt. I denne sammenheng er særlig Norden viktig, der likhet i samfunnsbildet kan gi bedre grunnlag for forståelse av diskriminering og likestilling.

Internasjonalt samarbeid er avgjørende for å styrke kunnskapsgrunnlaget om likestilling og ikke-diskriminering i forskning. NIFU-rapportene viser at norsk forskning om likestilling og ikke-diskriminering har en relativt sterk internasjonal orientering og at mye av den vitenskapelige publiseringen skjer på engelsk. Forskningen på feltet har oppnådd relativt høy internasjonal vitenskapelig innflytelse med en siteringshyppighet som ligger over verdensgjennomsnittet.

Den viktigste arenaen for internasjonalt samarbeid om forskning og innovasjon er EUs rammeprogram Horisont Europa. Flere av de seks klyngene i søyle 2 som fokuserer på globale utfordringer og de fem samfunnsoppdragene (Missions) som går på tvers av klyngene, berører temaer knyttet til likestilling og ikke-diskriminering. Som det fremgår av Forskningsrådets årsrapport, oppnådde norske miljøer i 2024 svært gode resultater i klynge 2 (*Kultur, kreativitet og inkluderende samfunn*) innen forskning på utdanning, arbeid, velferd, kultur, demokrati og styring. Miljøene hentet hjem 129 millioner kroner – en returandel på 4,1 prosent, betydelig over ambisjon på 2,8 prosent:

- Norske miljøer deltar i 20 finansierte prosjekter (versus 13 i 2023, og ti i 2022).
- Norske miljøer deltok i 118 søknader (versus 45 i 2023, og 83 i 2022).

Norske forskere har også gjort det godt i ERC, særlig innen humaniora og samfunnsvitenskap. Av prosjektene med Horisont Europa-finansiering i 2023 er 16 prosjekter merket med «Likestilling og inkludering». Det finnes også noen prosjekter merket med «kjønnsperspektiver i forskning», «levekår og befolkningsutvikling», «samisk», «migrasjon, innvandring og integrering» og «kultur, språk og

¹¹⁷ NIFU Open Access Archive: Nordisk forskning om diskriminering, trakassering og likestilling: En forenklet kunnskapsoversikt

¹¹⁸ Verian (2025), Befolkningens tillit til og syn på forskning.

mangfold». De nasjonale ekspertene og kontaktpunktene for Horisont Europa har støttet norske aktører med veiledning og ved å fremme norske perspektiver i utformingen av utlysninger.

Et nytt partnerskap under Horisont Europa *Social transformations and resilience* er fortsatt under utvikling, men forventes å lanseres i 2027. Dette partnerskapet har som mål å skape et transformativt forsknings- og innovasjonsprogram innen samfunnsvitenskap og humaniora for å styrke motstandskraft, rettferdighet, inkludering og sosial samhörighet for å svare på store samfunnsutfordringer, som klimaendringer, teknologisk utvikling og demografiske endringer. Det er porteføljestyrene i Forskningsrådet som bestemmer deltagelse og beløp som investeres i deltagelse i Partnerskap dialog med departementer. Her er det et stort potensial for å styrke internasjonalt samarbeid på feltet.

Et annet virkemiddel som kan brukes er EØS-midlene, som er Norges bidrag til sosial og økonomisk utjevning i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og omfatter blant annet et program for «Innovasjon, forskning, utdanning og konkurransekraft». Bredden av tematiske utlysninger er stor og det ligger et utnyttet potensiale i å mobilisere flere forskningsmiljøer på likestillings- og diskrimineringsfeltet til å søke om midler. EØS-midlene har blant annet finansiert forskningsprosjekter på diskriminering av romer og kjønnsperspektiver i forskning.¹¹⁹ Det finnes flere viktige internasjonale samarbeidsflater, spesielt i Norden. NordForsk har tidligere lyst ut midler til forskning på blant annet migrasjon og integrering og likestilling, mangfold og samfunnssikkerhet.

I tillegg til å søke om internasjonal midler, kan internasjonalt samarbeid innen forskning og innovasjon styrkes gjennom et tett samspill mellom nasjonale og internasjonale virkemidler. Dette gjøres allerede i stor grad i Forskningsrådet i dag. Om lag 60 prosent av prosjektene i Forskningsrådet inneholder en eller annen form for internasjonalt samarbeid.¹²⁰ Utenlandske partnere (utenom utenlandske bedrifter) finansieres i Forskningsrådsfinansierte prosjekter og det jobbes for at alle nasjonale porteføljestyrer har konkrete og etterprøvbare mål for internasjonalt samarbeid i sine porteføljeplaner. Denne muligheten kan med fordel gjøres bedre kjent i forskningsmiljøene.

Det er uten tvil stort potensiale for å øke internasjonalt forskersamarbeid på feltet. Norske erfaringer er svært etterspurt, siden Norge har hatt en aktiv likestillingspolitikk og markante forskere på feltet i flere tiår. Norske erfaringer med kjønnslikestilling har lenge vært etterspurt internasjonalt. Det gjelder særlig kvinners deltagelse i arbeidslivet og svangerskaps- og familiepolitikk inkludert foreldrepermisjon og fedrekvote, barnehagedekning og subsidiering. Forskning på kjønnskvolter, særlig kvotering til selskaper og bedriftsstyrer har vært mye etterspurt internasjonalt. Norge kan også være et foregangsland internasjonalt for en kunnskapsbasert offentlig debatt om likestillingsutfordringer blant gutter og menn.

Andre etterspurte områder omfatter urfolksrettigheter, likestilling i et flerreligiøst og flerkulturelt samfunn og betydningen av interreligiøse relasjoner i likestillingsarbeid. Norske forskere har i tillegg et konkurransefortrinn som følge av god tilgang på nasjonale registerdata sammenliknet med datatilstanden i andre land. I denne sammenhengen har norsk helseforskning vært av stor interesse internasjonalt. Forskningsmiljøene har pekt på at digitalt utenforskap er et viktig område å adressere i internasjonale utlysninger, slik at Norge være med på å skape samarbeid omkring disse temaene over landegrensene. Europeisk og internasjonalt samarbeid rundt digitalt utenforskap medfører effekter som læring og kunnskapsutveksling, så vel som generering av kunnskapsgrunnlag basert på kulturell og demografisk heterogenitet.

Kunnskap både om den norske velferdsmodellen og likestillings- og ikke-diskrimineringsmodellen kan imidlertid gjøres enda bedre kjent internasjonalt. Det er et potensial til å hente mer forskningsmidler fra internasjonale finansieringskilder, som for eksempel Horisont Europa. Også innenfor det nordiske ligger det et uutnyttet potensial i økt forskningssamarbeid.

¹¹⁹ GENDER-IN: Integrating Gender in interdisciplinary research.

¹²⁰ Forskningsrådet, Handlingsplan for internasjonalisering 2021-2027.

Anbefalinger for en innsats på FoU for likestilling og diskriminering



Et tverrsektorielt kunnskapsarbeid for likestilling og diskriminering

I rapporten har vi gått gjennom behov for fremtidig forskning innen likestilling og diskriminering, beskrevet de forskningsmessige utfordringene, og pekt på prioriterte temaområder det bør fokuseres på i en nasjonal sammenheng. Oppsummert vil Forskningsrådet komme med noen anbefalinger for det videre arbeidet i departementene.

Bedre koordinering og tverrsektorielt samarbeid

Forskningsrådet anbefaler at det etableres et samarbeid på tvers av departementene for å få en bedre koordinering av kunnskapsbehovene. Kunnskapsbehovene berører tverrsektorielle samfunnsutfordringer, men forskningen gjøres i stor grad i tradisjonelle sektor- og faginnodelinger. Sektorprinsippet forsterker dette fordi departementene ofte finansierer forskning og utvikling i egen sektor, uavhengig av andre departementer. Dette skaper både overlappende kunnskap og kunnskapshull. Det mangler mekanismer for koordinering og målretting av virkemidler. Samtidig har vi et stort antall fagmiljøer som driver likestillings- og diskrimineringsforskning og en konsulentbransje som driver utviklingsarbeid. Dette har ført til stor konkurranse om forsknings- og utviklingsmidler.

Det er et behov for bedre koordinering og samarbeid mellom departementer som har sammenfallende ansvar og virkemidler om likestilling og ikke-diskriminering. En mer målrettet og samordnet innsats for forskning- og utviklingsarbeid krever en felles innsats mellom departementene. Dette vil bidra til mer relevant kunnskap, som belyser både sektor og sektorovergripende kunnskapsutfordringer. En mer målrettet felles innsats kan bidra til mer effektiv bruk av ressurser, og bedre kunnskap på feltet. Det vil få fram sammenhenger, dekke mangler, og sikre mer samarbeid mellom sektorene om kunnskapsinnhenting og bidra til å styrke den helhetlige analysekapasiteten.

Et tverrsektorielt felt har enda sterkere behov for å ha en "samlet" tilnærming til hvilke kanaler som benyttes. Per i dag er det et stort antall etater med forskjellige oppgaver på likestillings- og diskrimineringsfeltet, uten en tydelig oppgavefordeling og strukturer for samarbeid om forskning på feltet. Det vil være viktig at departementene gjennom en framtidig satsing er bevisste på kanalene de velger for finansiering av forskning. KUD bør eksplisitt få hovedansvar for å koordinere en gruppe av departementer knyttet til forskning på samfunnsutfordringer som ligger på likestillings- og diskrimineringsfeltet.

En mulighet for å sikre tverrdepartementalt samarbeid vil være å utarbeide et formelt strategidokument. En felles nasjonal kunnskapsstrategi vil være et svært nyttig verktøy for å styrke tverrsektorielt samarbeid. En slik strategi kan tydeliggjøre rolle- og ansvarsfordeling også av underliggende etater slik at det horisontale og vertikale samarbeidet styrkes.

En felles kunnskapsstrategi som virkemiddel for samarbeid

Forskningsrådet anbefaler at Regjeringen utarbeider en tverrgående kunnskapsstrategi for forskning på likestillings- og diskriminering gjennom et tverrdepartementalt samarbeid. Målet er å styrke likestilling og skape et bedre diskrimineringsvern for alle og på alle fagområder. Forskningsmiljøene har kompetanse og kapasitet til å følge opp en slik strategi med forskningsbasert kunnskap av høy kvalitet og samfunnsrelevans. Forskningsrådet anbefaler også at KUD blir ansvarlig og koordinerende departement. Den nasjonale strategien legges til grunn for samarbeid og samordning av mål, tiltak og virkemidler for departementer og offentlige virksomheter.

En tverrgående strategi kan ha ulike former, men bør sikte på å ivareta de forskningsoppgavene som ligger i feltet, og å styrke den nasjonale koordineringen som er nødvendig. En tverrgående strategi bør:

- Tilrettelegge for bedre og mer samarbeid mellom departementene
- Gi en god oversikt over konkrete mål og prioriteringer av departementenes samlede kunnskapsbehov
- Få frem tiltak for å utvikle nasjonale forsknings- og innovasjonsmiljøer med kompetanse og kapasitet til å konkurrere på nasjonale og internasjonale arenaer
- Skape bevissthet på hvilke kanaler som velges for forskningsfinansiering og hvilke konsekvenser valgene har for oppbygging av robuste forskningsmiljøer, for tverrfaglighet og for grunnforskning
- Tilrettelegge for at flere sektorvise satsinger og utlysninger eksplisitt ber om likestillings- og mangfoldsperspektiver
- Få frem at mangfoldsperspektiver potensielt er relevant for svært mange satsinger og innenfor mange fagområder og vurdere tiltak som bidrar til en bedre integrasjon
- Inkludere tiltak for mer tverrfaglige samarbeidsprosjekter, og forskningsprosjekter som bygger på samarbeid mellom forskningsmiljøer, forvaltning og brukergrupper
- Forslå tiltak for å sikre brukerinvolvering i forskning
- Tilrettelegge samhandlingsarenaer og møteplasser mellom offentlige virksomheter, interesseorganisasjoner, næringsliv og forskningsmiljøer for formidling og utvikling av forskning, utvikling og innovasjon
- Tilrettelegge for mer bruk av kunnskapen i utvikling av offentlige tjenester
- Sikre åpen tilgang til data og resultater av forsknings- og utviklingsprosjekter

Bedre målretting av midler til forskning

Overordnet sett er investeringene i forskning og utvikling på likestilling og ikke-diskriminering gode, men andelen av midler som går til direkte, kortvarige oppdrag gjennom enkelte departementer eller underliggende etater er høy og økende. Dette har gitt en fragmentert forskningsinnsats. Det er et behov for en mer effektiv og samordnet bruk av ressursinnsatsen. Det anbefales at forskningsfinansieringen dreies i retning av felles og konkurranseutsatte mekanismer som sikrer sterke fagmiljøer av høy kvalitet og relevans, og mer samarbeid mellom forskningsmiljøer og med brukere av forskningen. Midler til forskning bør både bygge opp sterke, verdensledende forskningsmiljøer og bevare mindre miljøer med spisskompetanse, både i forhold til særskilte gruppene og særskilt passende metoder for datainnsamling, og etablerte relasjoner til særskilte grupper.

Det er svært store variasjoner mellom departementer og underliggende etater om bevilgningenes størrelse og aktører som brukes. Enkelte departementer og direktorater lyser ut større forskningsprosjekter som varer over lengre tid. Samtidig er det en tendens til at forskningsoppdrag med likestillings/ikke-diskrimineringsperspektiv lyses ut på konsulentavtale. Dette kan bidra til å svekke statusen til kunnskapsfeltet. Det er også en tendens til at oppdragene krever rask oppstart og leveranse, som kan gå på bekostning av den faglige kvaliteten. Per i dag er det relativt få midler på likestillings- og diskrimineringsforskning som lyses ut gjennom åpen konkurranse via NFR.

Likestillings- og diskrimineringsspørsmålene er komplekse og krever ulike tilnærmingsmåter, både metodisk og med ulike faglige perspektiver, fra samfunnsfag og humaniora til naturvitenskapene og helseforskning. Tematikkens økende kompleksitet tilsier at det stadig er behov for mer kunnskap, utvekslingen mellom fagmiljøer og samarbeid på tvers. Ikke minst er det behov for forskning som er opptatt av å undersøke diskriminering på ulike grunnlag som komplekse samspill og som i større grad analyserer mindre synlige og mer underliggende prosesser og praksiser som kan bidra til å skape

likestilling, eller som sørger for å opprettholde ulikestilling og diskriminering. Dette krever et godt samspill mellom grunnforskning og anvendt forskning, tilstrekkelig tid og ressurser til å gå i dybden, og at det legges godt til rette for tverrfaglig og internasjonalt samarbeid.

En fremtidig satsing på tematikken bør styrke både grunnforskning og mer anvendt forskning som svarer på konkrete behov. I arbeidet med kunnskapsgrunnlaget har vi identifisert noen gap mellom FoU-aktivitet og hvilken ny kunnskap som er etterspurt. Dette er interseksjonalitet, forskning på effekter av tiltak og følgeforskning, barrierer for et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv, kunnskapsgrunnlaget for likeverdige offentlige tjenester, og forståelse av forholdet mellom et motstandsdyktig demokrati og likebehandling. Forskningsfinansieringen bør ta høyde for et bredt spekter av problemstillingen innen mange ulike fagdisiplin. Det kan omfatte alt fra de grunnleggende, hvor det må være mulighet for å gå i dybden innenfor spesifikke problemstillinger; og til brede, flerfaglige prosjekter. Forskningsmidlene bør innrettes slik at de fremmer langsiktighet og bidrar til å opprettholde viktig spesialisert kompetanse, men også tverr- og flerfaglig samarbeid inn mot aktuelle problemstillinger.

For å sikre både høy vitenskapelig kvalitet og legitimiteten til kunnskapen, bør det ved konkurranseutsetting av midler for forskning på likestilling og ikke-diskriminering sikres at rammene for dette bidrar til å styrke vitenskapelig kvalitet, forskningsfrihet og relevans. En felles strategi bør gi større bevissthet i departementene om valg av kanaler for finansiering, og en dreining mot langsiktig finansiering framfor korte oppdrag.

Utlysning av FoU-midler for likestilling og ikke-diskriminering gjennom Forskningsrådets åpne konkurransearenaer vil bidra til å sikre kvalitet i forskningsbasert kunnskap. Det bør prioriteres en innsats i grunnforskning i avgrensede perioder og sikre løpende tematisk forskning. Det bør brukes virkemidler som bidrar til at store og små fagmiljøer samarbeider mer med hverandre, og med forvaltning, næringsliv og brukergrupper. Dette vil bidra til å styrke både tverrfagligheten, utvikle teori og metode og sikre relevans i likestillings- og diskrimineringsforskning.

En økning av forskningsmidler i tillegg til bedre samordning av dagens midler vil styrke kunnskap på feltet vesentlig. Å styrke forskning gjennom en åpen konkurransearena vil bidra til høy faglig kvalitet og kapasitet. En åpen konkurransearena kan gjennom ulike virkemidler også sikre bedre samspill mellom forskningsmiljøer, sektorer og brukergrupper og med dette gi et større mangfold av forskning og forskningsutførende sektorer. Gjennom å bidra til å bygge kapasitet i norsk forskning og en arena for samarbeid, kan det også bidra til å tilrettelegge for at sektoren kan søke om internasjonal finansiering og vinne frem på internasjonale konkurransearenaer som Horisont Europa.

Bedre bruk av forskning

Norge står overfor komplekse, langsiktige samfunnsutfordringer knyttet til blant annet demografiske endringer, arbeidsdeltakelse, verdiskapning, deltakelse og inkludering, og påvirkes av globale trender knyttet til digitalisering og grønn omstilling. Det er derfor viktig å knytte kunnskap og forskning tettere opp mot politiske prioriteringer og dermed bidra mer til en kunnskapsbasert utvikling, forvaltning og politikktutvikling.

Forskning på likestilling og ikke-diskriminering bør styrke relevans for å bli mer treffsikre for tjenester og velferdstilbud. Det finnes per i dag relativt mye kunnskap om diskrimineringen som rammer ulike minoritetsgrupper, men det er i liten grad gjennomført evalueringer om tiltakene har noen effekt. Det er viktig at departementene samarbeider om systematiske evalueringer av tiltak og følgeforskning. Dette vil ha høy relevans for forvaltning og politikk. Det er spesielt behov for å sette av midler til longitudinelle studier om tiltak har resultert i varige endringer.

For å kunne gi gode råd er det i tillegg behov for et godt, tilgjengelig og bedre samordnet datagrunnlag for forskning for eksempel gjennom registerdata og surveydata om levekårsundersøkelser. Det er en utfordring i dag at data ikke er samlet på et sted. Registerdata fra SSB er tilgjengelig, men mange relevante kilder er samlet inn, organisert, finansiert og lagret på ulike måter som er mindre tilgjengelige, sammenlignbare og samlet inn ulike metode- og kvalitetskrav.

For å sikre at forskning tas mer i bruk i næringsliv og i offentlig sektor, vil det i tillegg være viktig å øke bestillerkompetansen. Det er avgjørende at offentlige virksomheter som bestiller kunnskap er gode etterspørrere, bestillere og gode mottakere av kunnskap. Det bør være en tydeligere forståelse av kunnskapsbehov for å sikre at forskningsspørsmålene er relevante og presise for behovene organisasjonen har.¹²¹ Dette forutsetter tiltak for kompetanseheving blant offentlige ansatte i departementer, underliggende etater og i kommunene og tett samarbeid med forskningsmiljøer.

Samtidig er det potensial for langt større grad av brukerinvolvering i kunnskapsutviklingen. Et tydeligere fokus på brukerinvolvering i forskning / inkluderende forskning vil sikre at problemstillinger for de det gjelder selv undersøkes og at utvalg og metode er hensiktsmessig i forhold til gruppen det gjelder.

Forskningsformidling som bidrar til formidling og forståelse er viktig slik at kunnskapen blir tatt mer i bruk i samfunnet. Det bør i større grad tilrettelegges for at forskningsresultater blir tilrettelagt for brukere, gjennom sammendrag, opplæring og god tilgjengelighet for brukere og allmenheten.

Norge som ledende internasjonalt

Det er vanskelig å isolere likestilling og diskriminering til en nasjonal oppgave fordi de store utfordringene henger tett sammen med globale spørsmål. Det finnes internasjonal likestillings- og diskrimineringsforskning med høy relevans for norske forhold. Det er derfor et stort potensial for å styrke internasjonalt forskningssamarbeid på feltet.

Norske erfaringer er etterspurt internasjonalt. Norge har hatt en aktiv likestillingspolitikk og markante forskere på feltet i flere tiår, spesielt innen kjønnslikestilling i arbeidslivet, familiepolitikk inkludert foreldrepermisjon og fedrekvote, kjønnskvolter, likestillingsutfordringer blant gutter og menn, urfolksrettigheter, likestilling i et flerreligiøst, interreligiøst og flerkulturelt samfunn. Norske forskere har også et konkurransefortrinn som følge av god tilgang på nasjonale registerdata sammenliknet med datatilstanden i andre land, spesielt hvis det tas flere grep for å samle og sikre åpen tilgang til data og resultater av forsknings- og utviklingsprosjekter.

Norge kan derfor ta internasjonalt lederskap. Et tverrsektorielt kunnskapsarbeid bør ha som ambisjon å styrke likestillings- og diskrimineringsforskningens internasjonale profil. Dette kan bidra til å hente inn mer forskningsmidler fra internasjonale konkurransearenaer, som for eksempel Horisont Europa og NordForsk. Deltakelse i internasjonale forskningstiltak, som f.eks. EUs partnerskapsprogram, bør inngå i FoU-strategien. Forskningsrådet og andre etater kan bidra til å spre informasjon om internasjonalt samarbeid, mobilisere norske forskere til å delta i utlysninger, og finansieres europeiske og internasjonale initiativer departementene har forpliktet seg til.

¹²¹ Wollscheid, S. & Berg, R. (2025), Bestillerkompetanse er avgjørende for å få relevante, pålitelige og oppdaterte systematiske kunnskassoppsummeringer, Forskningspolitikk 2/2025.

Vedlegg



Vedlegg 1 – Skriftlig innspill

Universiteter og høyskoler

- Universitetet i Oslo, Avdeling for forsknings- og innovasjonsadministrasjon
- Universitetet i Oslo, Det teologiske fakultet (TF)
- Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK)
- Universitetet i Oslo, Det medisinske fakultet
- Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet, forskergruppa VERDI
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Senter for kjønnsforskning
- Nord universitet, Forskergruppe for kjønn, etnisitet og likestilling
- UiT Norges arktiske universitet, Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)
- Høyskolen på Vestlandet, Kunstfagmiljøet
- Universitetet i Stavanger, Senter for kjønnsstudier, Den nasjonale Skeiv Forskningsgruppe

Forskningsinstitutter og Forskningssentre

- CORE – Senter for likestillingsforskning
- Institutt for samfunnsforskning
- Norsk Utenrikspolitisk Institutt
- Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress
- Nasjonalt senter for e-helseforskning
- Det nasjonale fagorganet for kjønnsforskning

Stiftelser og Foreninger

- FRI – Forening for kjønns- og seksualitetsmangfold
- Redd Barna
- Likestillingssenteret KUN
- Likestillingssenteret (Hamar)

Offentlige instanser

- LDO - Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Sametinget
- Oslo Kommune

Andre

- Kilden
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komitten)

Privatpersoner

- Vi mottok skriftlig innspill fra 4 privatpersoner.

Vedlegg 2 – Relevante aktører

Offentlige instanser

- Barneombudet
- Diskrimineringsnemnda
- LDO - Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Oslo Kommune
- Sametinget

Universiteter, forskningsinstitusjoner, forskningsinstitutter mv.

- Folkehelseinstituttet
- Forskningsstiftelsen FAFO
- ISF
- ISF: CORE – Senter for likestillingsforskning
- Nord Universitet: Institutt for samfunnsvitenskap, ELSA – nettverk for etnisitet, likestilling og sosialt ansvar, KEL – Forskergruppe for kjønn, etnisitet og likestilling
- Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
- Norsk senter for menneskerettigheter
- NIFU
- Nordlandsforskning: Senter for samisk og urfolksstudier
- NTNU: Institutt for sosialt arbeid, Samfunnsforskning AS, Senter for kjønnsforskning (SKF)
- NUPI
- OsloMet: Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA): Velferdsforskningsinstituttet NOVA, Nettverk for migrasjon og transnasjonalitet
- PRIO Centre on Gender, Peace and Security, Peace Research Institute Oslo
- SINTEF: SINTEF Digital, Gruppe for helsetjenesteforskning
- UiA: Institutt for sosiologi og sosialt arbeid, Senter for likestilling,
- UiB: Tverrfakultær gruppe for LHBTI-forskning, Forskningsgruppe for kulturelt mangfold i samfunn og arbeidsliv, Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK)
- UiO: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Forskningsnettverk Kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD), Forskergruppe Diskriminerings- og likestillingsrett, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
- UiS: Senter for kjønnsstudier, Skeiv forskningsgruppe
- UiT: Senter for samiske studier, Senter for kvinne- og kjønnsforskning
- USN: Forskningsgruppa DiCE

Hovedorganisasjoner mv i arbeidslivet

- Akademikerne
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Hovedorganisasjonen Virke
- KS kommunenes interesseorg.
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)
- Unio
- Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)

Interesseorganisasjoner, humanitære organisasjoner mv.

- Antirasistisk senter
- FFO – Funksjonshemmedes fellesorganisasjon
- FOKUS - Forum for kvinner og utviklingsspørsmål
- FRI - Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold
- FTP Norge – Forbundet for transpersoner
- Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO)
- Garmeres
- Harry Benjamin Ressurssenter
- Internasjonal kvinneliga for fred og frihet (IKFF)
- Islamic Cultural Centre Norway
- Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
- Kilden kjønnsforskning.no - Norges forskningsråd
- Kirkens bymisjon
- Kriesentersekretariatet
- KUN Senter for kunnskap og likestilling
- Kvinnefronten
- Kvinnegruppa Ottar
- Kvinner i skogbruket
- Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU)
- Likestilling, Integrering, Mangfold (LIM)
- Likestillingssentret, Hamar
- LIM – likestilling, integrering, mangfold
- MannsForum
- Michelsensens Institutt (CMI)
- Minotenk
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)
- Nasjonalt senter for aldring og helse
- Norges bygdekvinnelag
- Norges bygdeungdomslag
- Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM)
- Norges kvinne- og familieforbund
- Norges kvinnelobby
- Norsk kvinnesaksforening
- Norske Kvinners Sanitetsforening
- Norske reindriftsamers Landsforbund
- OMOD – Organisasjon mot offentlig diskriminering
- Pasientorganisasjonen for Kjønnsinkongruens (PKI)
- Pensjonistforbundet
- Proba Samfunnsanalyse
- Redd Barna
- REFORM ressurscenter for menn
- Ressurssenter for kvinner med minoritetsbakgrunn (MiRA)
- Røde Kors
- SAFO – Samarbeidsforumet Av Funksjonshemmedes Organisasjoner
- Salam Norge
- Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO)
- Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn
- Sámi Nisson Forum/Samisk Kvinneforum
- Seksualpolitisk Nettverk for Ungdom (SNU)

- Senior Norge
- Sex og Politikk
- Sex og Samfunn
- Skeiv ungdom
- Skeiv verden
- Skeivt arkiv
- Skeivt kristent nettverk
- TENK Tech-nettverket for kvinner
- Ungdom og Fritid
- Unge Funksjonshemmede
- Utvalget for flerkulturelle minoriteter
- Women in Global Health in Norway

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

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

Design: [design]
Foto/ill. omslagsside: Forskningsrådet/Shutterstock

ISBN 978-82-12-[fyll ut (xxxxx-x)] (trykksak)
ISBN 978-82-12-04233-9 (pdf)

