



Kunnskapsdepartementet

Deres referanse:

Vår referanse:
08/180-12

Vår dato:
18.12.2008

*Forvaltningsloven § 4 Utsatt offentlighet i særlige tilfelle.
Offentliggjøres på KDs kontaktkonferanse 20. januar*

INNSTILLING TIL KUNNSKAPSDEPARTEMENTETS LIKESTILLINGSPRIS 2008

Det henvises til brev datert 10.04.08 der Kunnskapsdepartementet orienterer om at statsråd Tora Aasland ønsker å dele ut en likestillingspris for 2008. Departementet ber Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning (Kif-komiteen) om å utlyse, vurdere og innstille til prisen 2008.

Formålet med prisen er å stimulere UH-sektoren og forskningsinstituttsektoren til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med likestilling på sin arbeidsplass (jf Likestillingsloven § 1a). Departementet skriver i sitt brev at prisen er innrettet mot å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger.

Saksgang og informasjonsarbeid

Årets likestillingspris ble utlyst i mai. Fristen for å melde sitt kandidatur var 3. november. Sekretariatet har laget en egen veileder for innmelding av kandidater. Dette ble gjort for å tydeliggjøre kriteriene og søknadsprosedyren¹. Prisen ble annonsert under UHRs representantskapsmøte 27. og 28. mai. Deretter fikk samtlige institusjoner tilsendt skriftlig informasjon, samtidig som prisen ble annonsert på Ressursbanken, hjemmesiden til UHR, Kunnskapsdepartementet, Forskning.no og i en annonse i Forskerforum. I løpet av høsten ble det sendt ut en påminnelse til samtlige institusjoner. Fristen for å melde inn sitt kandidatur var betraktelig lenger i år enn i fjor.

Kif-komiteen nedsatte en arbeidsgruppe til å utarbeide et forslag til innstilling. Gruppen har bestått av Gerd Bjørhovde (UiT), Karen Lise Knudsen (UiA), Eva Skærbæk (Hiof) og Ernst Kristiansen (SINTEF). Sekretariatet har bestått av Nina Widding (UHR) og Linda M. Rustad (UHR). Innstillingen ble endelig vedtatt i Kif-komiteens møte 15. desember. I og med at både UiA og SINTEF hadde meldt sitt kandidatur, innledet gruppen arbeidet med å diskutere habilitetsspørsmålet. Ernst Kristiansen redegjorde for sin rolle som pådriver internt i SINTEF for at de skulle melde sitt kandidatur og for sin involvering i SINTEFs søknad. Han tok derfor en personlig avgjørelse om å trekke sin deltakelse i arbeidsgruppen av habilitetsgrunner. Knudsen har ikke vært involvert i UiAs søknad. Hun var ikke til stede i arbeidsgruppen da UiAs kandidatur ble diskutert. I og med at UiA ble vurdert til å ikke gå videre i "finalerunden" deltok Knudsen i det videre arbeidet.

Innen fristen 3. november hadde følgende 7 institusjoner meldt sitt kandidatur: Forsvarets skolesenter, Norges Handelshøyskole, SINTEF, Universitetet i Agder, Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo og Universitetet i Stavanger. Dette utgjør 2 av 60 forskningsinstitutter, 4 av 8 universiteter, 1 av 7 vitenskapelige høyskoler. Samtlige kandidater oppfylte kriteriene for å søke. Ingen av de statlige høyskolene har meldt sitt kandidatur. Det er totalt færre

¹ <http://kvinneriforskning.no/binfil/download.php?did=4990>

kandidater i år enn i fjor. Når det gjelder forskningsinstituttene, har ikke de hatt et tilsvarende fokus på likestilling, handlingsplaner og tiltak som UH-sektoren. Dette kan være noe av forklaringene på den lave oppslutningen blant instituttene. Når det gjelder universitetene, er oppslutningen god. Det at verken NTNU eller UiT søker i år kan sees i sammenheng med at de var vinnere i fjor. Kun én av de vitenskapelige høyskolene og ingen av de statlige høyskolene har meldt sitt kandidatur. Dette kan være en indikasjon på at likestillingsarbeidet ikke prioriteres og at aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillingsloven ikke overholdes i denne delen av sektoren. Komiteen har innhentet statistikk som viser at høyskolene har utfordringer med å kvalifisere flere kvinner til toppstillinger også innen fag og fagområder hvor kvinner tradisjonelt har vært i flertall².

Komiteen vil anmode Kunnskapsdepartementet om å gå i dialog med høyskolene for å se nærmere på situasjonen. Kunnskapsdepartementet kan for eksempel be høyskolene om å sende inn sine handlingsplaner og tiltak i god tid før etatsstyringsdialogen til våren. Dette vil dessuten bidra til å tydeliggjøre Kunnskapsdepartementets eierskap til prisen. Departementet bør stille krav til handlingsplanene, dvs. de må bl.a. være vedtatt og operative, og det må etterspørres om det følger ressurser til de tiltak som er kostnadsdrivende. Likestillingsprisen er et synlig insitament og et tydelig politisk signal om at tematikken er viktig. Det å utarbeide en handlingsplan som er forankret i institusjonen krever noe tid, det er derfor ventelig at flere institusjoner vil delta på sikt. Likevel vil komiteen foreslå at ordningen evalueres etter tredje tildeling.

Grunnlag for vurdering

Forrige Kif-komité (2004-2006) foretok en systematisk undersøkelse av likestillingssituasjonen ved høyskolene og universitetene. Denne undersøkelsen var i hovedsak basert på institusjonenes handlingsplaner for likestilling. Én av konklusjonene fra undersøkelsen var at graden av suksess avhenger av at institusjonen erkjenner at mangel på likestilling er et komplekst samfunnsproblem, og at institusjonen selv er en del av dette samfunnet. Dessuten, en handlingsplan framstår som realiserbar når den er forankret både hos ledelsen og på instituttnivå. For å nå målene om en bedre kjønnsbalanse i sektoren må planene være ambisiøse, men de må også være gjennomførbare. En indikator på dette er hvor mye ressurser institusjonen har avsatt til likestillingsarbeidet, både personalmessige og i tiltaksmidler.

Det må taes høyde for at det å arbeide for en bedre kjønnsbalanse i forskningen ikke er utviklet i samme grad, eller på samme måte, i de forskjellige sektorene. Når det gjelder forskningsinstituttene, har de i svært liten grad jobbet systematisk med likestillingstiltak og handlingsplaner. En grunn til dette kan være at det ikke har vært noen myndighet som har påpekt at aktivitets- og redegjørelsesplikten også angår denne sektoren. Etter å ha rådført oss med Likestillings- og diskrimineringsombudet har Kif-komiteen henvendt seg til Norges forskningsråd, som er ansvarlige for tildelingsbrevet til forskningsinstituttene, og bedt dem om å utarbeide rutiner for en dialog med forskningsinstituttene der likestilling er tema.

I vurderingen av kandidatene har komiteen lagt vekt på følgende:

- ambisiøse og realistiske måltall
- kreativitet og originalitet
- størrelsen på ressurstildeling
- foranking i organisasjon og ledelse (mainstreaming)

Det er redegjort for vurderingskriteriene i veiledningen som var vedlagt utlysningen. Med henblikk på neste års utlysning vil komiteen legge til følgende vurderingskriterium:

- redegjørelse for hva man ønsker å bruke prismidlene til.

² <http://kvinneriforskning.no/binfil/download.php?did=5461>

Vurdering av kandidatene

Forsvarets Skolesenter

Forsvarets Skolesenter (FSS) omfatter flere enheter, deriblant Institutt for forsvarsstudier. Instituttet arbeider for å styrke rekrutteringen av kvinnelige forskere. Av 40 personer som er tilknyttet instituttet er kun 12 kvinner. De har totalt 8 professor II-stillinger, hvorav 3 er kvinner. Forsvarets Skolesenter vedtok sin handlingsplan for likestilling 2008-2010 1. august i år. Det er avsatt 500 000 årlig til de ulike likestillingstiltakene. Handlingsplanen begrunner behovet for å styrke fokuset på likestilling, samt for å rekruttere flere kvinner til forsvaret. Ansvarlig for oppfølging av de ulike tiltakene er definert. FSS vil utvikle bedre situasjonsbeskrivelse for slik å kunne være mer målrettet i sitt likestillingsarbeid. Det tas til orde for å integrere et kjønnsperspektiv i undervisning, kurs og seminarer.

Vurdering

At et så tradisjonelt mannstungt miljø søker om likestillingsprisen, er positivt. Av 8 professor II-stillinger er 3 kvinner, noe som tyder på at det finnes kvalifiserte kvinnelige forskere på feltet. Selv om FSS har avsatt midler til likestillingsarbeidet, er det uvisst hvor mye av de midlene som går til rekruttering og å stimulere kvinner til forskning, og hvor mye som går til FSS øvrige aktiviteter. Det er positivt at FSS ønsker å arbeide for likestilling innen alle sine ansvarsområder, men planen framstår som litt lite fokusert og konkret. Det er også uvisst hvordan FSS mer konkret skal jobbe for å iverksette tiltakene handlingsplanen tar til orde for. Som FSS selv påpeker er det et behov for å styrke kunnskapen om egen organisasjon for å bli mer treffsikker i bruken av tiltak. FSS når ikke opp i konkurransen om prisen.

Norges Handelshøyskole

Handlingsplan for likestilling: Strategiske mål for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger for perioden 2008-2010 ble vedtatt i styret 13.12.07 og 21.02.08. Handlingsplanen er forankret i institusjonen og i ledelsen. NHH er opptatt av at tiltakene skal styrke kvinnene i deres forskning, ved bl.a. å gi kvinner raskere opptjeningstid til forskning. Det er også vedtatt en mentorordning for kvinnelige førsteamanuenser der det blant annet skal taes i bruk internasjonale mentorer. NHH har utviklet instituttvis måltall. Måltallene er basert på NHHs eget rekrutteringsgrunnlag. Kvinneandelen blant førsteamanuenser har gått ned fra 24,3 % i 2007 til 20, 79 % i 2008. Dette må sees i sammenheng med at andelen kvinnelige professorer har økt fra 7,7 % i 2007 til 10, 31 % i 2008 bl.a. grunnet opprykksordningen. NHH har iverksatt en egen insentivmodell der instituttene honoreres ved tilsetting av kvinnelige forskere fra postdoktorer til professorer. Ved tilsetting i bistillinger dekkes 50 % av lønnen det første året. Det er for inneværende år avsatt 900 000 fra sentralt hold til tiltak og stimuleringsmidler for å øke andelen kvinnelige forskere, og 300 000 for å styrke rekrutteringen av jenter til studiene. I tillegg skal instituttene bidra med egenfinansiering på 1/3 ved initiering av tiltak. Det er utviklet en egen *Håndbok for lokalt likestillingsarbeid – for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger* NHH er vertsinstitusjon for en nasjonal forskerskole innen bedriftsøkonomi og har mottatt støtte av Norges forskningsråd til dette. Likestilling inngikk som en integrert del av høgskolens søknad. Dette ble spesielt framhevet i Forskningsrådets vurdering.

Vurdering

Norges Handelshøyskole har i løpet av et par år opparbeidet en særdeles grundig forankret handlingsplan for likestilling, noe som gir gode utsikter for å lykkes. Den er forankret både i ledelsen og på instituttnivå. Kandidaten gir en troverdig og god situasjonsbeskrivelse og ser sammenhengen mellom å rekruttere kvinner til studier og forskning og det å beholde en høy posisjon nasjonalt og internasjonalt. NHH har mange gode tiltak for å styrke kvinners mulighet til forskning. De er generelt opptatt av å legge til rette for at kvinnene skal få mer tid til å drive forskning og at de lettere skal prioritere oppgaver som gir status. NHH kan også vise til resultater når det gjelder kvinnelige professorer. Det at likestilling er integrert i forskerskolen og at Norges forskningsråd har lagt merke til dette er et eksempel til etterfølgelse. NHH har utarbeidet instituttvis måltall i samråd med instituttledelsen, dette

gjør at måltallene framstår som realistiske og godt gjennomarbeidet. Håndboken NHH har utarbeidet er grundig, kreativ og nyskapende, og den vil kunne være til nytte for flere institusjoner.

SINTEF

Med henvisning til SINTEFs etiske retningslinjer dokumenteres det at diskriminering og likestilling er satt på dagsorden. SINTEF har ikke utarbeidet en egen handlingsplan for likestilling, men kan likevel dokumentere at de har initiert likestillingstiltak. 25 % av det vitenskapelige personale er kvinner. Det sies ingenting om hvor i stillingshierarkiet de kvinnelige forskerne befinner seg. Men SINTEF påpeker at de har en utfordring når det gjelder å rekruttere kvinnelige forskere generelt og kvinnelige ledere spesielt. SINTEFs utfordringer må sees i sammenheng med en tradisjonell mannstung fagprofil. Kandidaten framhever KIFS (forum for likestilling og kvinnelige forskere ved SINTEF) og det arbeid de har gjort når det gjelder å kartlegge lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere ved instituttet. Kartleggingen viste en lønnsforskjell på 4 % i kvinners disfavør. Ledelsen ved SINTEF grep umiddelbart fatt i situasjonen og igangsatte et eget lønnsoppgjør for kvinnene. For inneværende år ble lønnsforskjellen redusert til 3,2 % og det ble brukt totalt 1,500 000 kroner til dette. Ut over dette er det avsatt nær 350 000 kroner til ulike tiltak inkludert frikjøp i forbindelse med KIFS arbeid. KIFS kartlegging og ledelsens håndtering av resultatet har ført til at likestilling er satt på dagsorden på en annen måte enn tidligere.

Vurdering

SINTEF viser med sitt kandidatur at de har økt sin bevissthet når det gjelder behovet for å styrke kvinnelige forskeres karrieremuligheter ved instituttet. De viser til en intern undersøkelse om kjønn og lønn utført av KIFS. Det at ledelsen umiddelbart har grepet fatt i de systematiske forskjellene undersøkelsen avdekker, viser en imponerende vilje til handling. Undersøkelsen, og ikke minst oppfølgingen, kan være til etterfølgelse for andre. Kandidatens fokus synes imidlertid å være konsentrert rundt tradisjonelle personalpolitiske tiltak. Det savnes en konkretisering av hvordan SINTEF skal rekruttere kvinnelige forskere. Det savnes også en mer nyansert statistikk når det gjelder fordelingen av kvinner og menn innen de ulike stillingskategoriene. Selv om SINTEF tilkjennegir at de har en utfordring når det gjelder å rekruttere kvinnelige forskere og å styrke andelen kvinner på ledelsesnivå, sies det svært lite om hvordan dette i praksis skal gjøres.

Universitetet i Agder

Universitetet i Agder søker med prosjektet "Jenter og teknologi" som ligger under Fakultet for teknologi og realfag. Prosjektet er et samarbeid mellom NITO, Tekna, NHO og NAV. Prosjektets målsetning er å øke andelen jenter på ingeniør- og teknologistudiene ved universitetet. I 2004 var det totalt 45 jenter ved disse studiene, i 2007 var dette økt til 250. Kandidaten ønsker å benytte eventuelle prismidler til å styrke og utvide prosjektet. Prosjektet har allerede fått støtte gjennom VRI-programmet og fra Renate-senteret i Trondheim. Det er uvisst hvor mye egne midler UiA har satt av til tiltaket (utover de 200 arbeidstimer som angis i søknaden). Dette prosjektet utgjør en vesentlig del av Handlingsplan for likestilling ved Fakultet for teknologi og realfag, vedtatt av fakultetsstyret 29. september 2008. Fakultetet har dessuten som mål at 50 % blant nyansatte forskere skal være kvinner. Dette mener de bør være mulig. Det nært forestående generasjonsskiftet er grunnen til at det skal fokuseres på rekruttering og det å beholde kvinner. Det er avsatt 500 000 kroner i stipendmidler som det underrepresenterte kjønn kan søke på i kvalifiseringsfasen. Det framkommer i handlingsplanen hvem som har ansvar for de ulike tiltak og arbeidsoppgaver. Utover de beløp som her er nevnt, angis ikke hvor mye som er avsatt til likestillingsarbeidet totalt.

Vurdering

Prosjektet "Jenter og teknologi" kan vise til imponerende resultater når det gjelder å rekruttere jenter inn til tradisjonelle "guttefag". Prosjektet er et godt eksempel på at bedre informasjonsspredning, aktiv dialog med jenter i videregående skole nytter i forhold til rekruttering. Prosjektet synes hovedsakelig finansiert av eksterne kilder, UiA legger altså

selv lite ressurser i tiltaket. Det er også uvisst hvor mange av jentene som fullfører utdanningen og hvordan UiA tenker seg videre rekrutteringsløp både for sine kvinnelige studenter og for sine kvinnelige forskere innen teknologi og reafag. UiA kunne med fordel beskrevet hvordan prosjektet inngår i øvrige strategier.

Universitetet i Bergen

Kandidaten har sendt inn *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2007-2009* vedtatt av styret 15. februar 2007. Universitetet i Bergen har utformet en omfattende handlingsplan. Handlingsplanen innledes kort der likestillingsarbeidet settes i et historisk og kunnskapsteoretisk perspektiv. Derneft presenteres et grundig statistisk materiale som viser utfordringene ved UiB. Statistikken viser blant annet at UiB har klart å snu en negativ trend når det gjelder gjennomføringsgraden for kvinnelige stipendiater. Til sist presenteres mål, konkretisering av utfordringer og tiltak. Tiltakene er mange og til dels omfattende. For inneværende år er det avsatt 7 950 000 kroner til dette, noe som er en økning på 2 763 000 i forhold til hva som ble brukt i 2007. Universitetet har lagt ved en statusrapport pr 1. november i år som dokumenterer kostnad, gjennomføring og resultat på hvert enkelt tiltak som er vedtatt i handlingsplanen. Det kan nevnes at alle fakultetene har utarbeidet egne planer der fakultetsledelsen har ansvar for oppfølging og rapportering i forbindelse med internt styringsdialogmøte. Hvert fakultet har oppnevnt en likestillingsansvarlig som deltar i et nyopprettet likestillingsforum som koordinerer likestillingsarbeidet ved UiB. Det er laget et rekrutteringsprogram myntet på likestillingsfokusert ledelse, der målet blant annet er å rekruttere flere kvinner til ledelse. Programmet starter opp i 2009, og det er avsatt 200 000 til prosjektet. Universitetet viser også til utviklingen av et insentivsystem der instituttene mottar et beløp pr kvinnelig forsker som ansettes (totalt er 2 100 000 brukt på dette inneværende år). Blant annet begrunnes oppgangen i kvinner i professor II-stillinger med bruk av insentiver. Fram til oktober inneværende år er 4 av 11 nytilsatte professor II-stillinger på MatNat-fak kvinner, noe som er en tredobling fra 2007.

Vurdering

Kandidaten viser en ambisiøs handlingsplan og dokumenterer på en særdeles god måte hvordan de ulike tiltakene er fulgt opp, samt foreløpige resultater av de ulike tiltakene. Kandidaten har stor bevissthet rundt egne utfordringer. Det gjelder særlig rekruttering av kvinner til professor II-stillinger og kvinnelige instituttledere. Som kandidaten selv bemerker trengs det sterkere insitamenter for å gjøre noe med dette. Det er positivt at kandidaten åpner opp for bistillinger som førsteamanuensis, ikke minst er dette egnet der det er få kvinner i toppstillinger. Det legges merke til at kandidaten har økt gjennomstrømning for kvinnelige doktorgradskandidater. Volumet, både i ressurser og tiltak, er omfattende og øker for hvert år. Gjennom opprettelsen av et eget likestillingsforum der ansvarlige for likestilling ved de forskjellige fakultetene møtes, skjer en god forankring av likestillingsarbeidet. I sum fremstår Universitet i Bergen som solid, troverdig og seriøs i sitt likestillingsarbeid.

Universitetet i Oslo

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007-2009 ble vedtatt av universitetsstyret 28.11.06. Handlingsplanen er forankret i universitets strategiske plan. Fakultetene skal utarbeide egne handlingsplaner. Det er avsatt 2,5 millioner kroner sentralt som de ulike enhetene kan søke på. Enhetene må selv sørge for en egenfinansiering på 50 %. I tillegg er det utarbeidet en insentivmodell for å premiere enheter som ansetter kvinner i vitenskapelige stillinger. Modellen *omfordeler* 4 millioner kroner årlig. UiO har satt måltall for andelen kvinner blant nytilsatte forskere. Måltallene er utarbeidet på basis av UiOs eget rekrutteringspotensial. Fra 2007 er enhetene pålagt å rapportere på antall søkere til faste vitenskapelige stillinger, andel kvinner av søkermassen, antall innstilte og antall kvinnelige tilsatte, men det sies ikke noe om hva rapporteringen viser og om resultatene medfører tiltak. UiO har nedsatt en koordineringsgruppe for likestilling bestående bl.a. av ledelse ved det enkelte fakultet. Denne gruppen har vedtatt at UiO bør gjennomgå reglementet for tilsetning i vitenskapelige stillinger og at likestillingshensyn må trekkes mer eksplisitt inn og vurderes på alle trinn i tilsettingsprosessen. Det skal i løpet av 2008 ferdigstilles nye retningslinjer for tilsetning. UiO har foretatt flere interne undersøkelser av likestillingssituasjonen, bl.a. av deler av budsjettet. Konklusjonene fra undersøkelsene er ennå ikke fulgt opp.

Vurdering

Det at UiO fra 2007 rapporterer på kjønnsfordelingen blant søkere, innstilling og tilsetting er positivt. Konklusjonene fra rapporteringen dokumenteres imidlertid ikke. At UiO har arrangert seminar i opprykksordningen der 42 kvinner har deltatt, er positivt. Men også her hadde det vært interessant om de kunne vise til om det har gitt noen resultater i form av konkrete søknader. Universitetet er dyktige på interne undersøkelser, og konklusjonene er interessante. Men det savnes en oppfølging i form av konkrete tiltak. I tillegg hefter det en generell uklarhet ved bruken av de avsatte likestillingsmidlene. Det er også uvisst hvor mye av insentivmidlene som er brukt. Kandidaten er ambisiøs og sier at de skal intensivere sitt likestillingsarbeid uten at det fremkommer i særlig grad i de tiltak, innsatsmidler og måltall universitetet har etablert. Det er særlig uklarhetene vedrørende budsjett, oppfølging av undersøkelsene og usikkerhet knyttet til forankring nedover i systemet som gjør at UiO ikke når opp i teten.

Universitetet i Stavanger

Universitetet i Stavanger har sendt inn sin handlingsplan for likestilling 2005-2009 som ble godkjent av styret 6. desember 2005. Likestilling er integrert i universitetets hovedstrategi. I handlingsplanen påpekes at universitetet har store utfordringer når det gjelder å rekruttere kvinner til toppstillinger, også innen helse- og sosialfag. Det har vært en viss økning på førsteamanuensis/førstelektor nivå fra 20 % i 2000 til 25,9 % i 2005. Universitetet ønsker å øke andelen kvinner i toppstillinger, men måltall er ikke definert. Fakultetene skal rapportere i forbindelse med den årlige interne styringsdialogen (det framkommer ikke av søknaden at dette skjer og hva fakultetene faktisk har gjort). Universitetet har avsatt en million i prosjektmidler til kvinneinitierte forskningsprosjekter. I 2008 er det tildelt midler til åtte prosjekter. I tillegg er det brukt 800 000 kroner til åtte kvalifiseringsstipend til kvinner som ønsker å kvalifiseres seg til professor.

Vurdering

Universitetet viser med sitt kandidatur at de har igangsatt tiltak som man kjenner igjen fra andre institusjoner i sektoren. Det er en klar indikasjon på at de har kommet i gang med likestillingsarbeidet. Det er positivt at institusjonen ønsker å stimulere kvinnelige forskningsledere og at det er avsatt konkrete midler til dette, selv om beløpet er lite. Det at handlingsplanen er integrert i hovedstrategien er en fordel, men det framgår ikke om likestillingsarbeidet er forankret nedover i systemet. Måltall er heller ikke definert, noe som kan være en indikasjon på at det trengs mer systematisk arbeid i form av kartlegging av rekrutteringsbehov og mulighet ved de enkelte avdelinger eller institutt. Sett i forhold til øvrige kandidater når ikke UiS opp i konkurransen om prisen.

INNSTILLINGEN

På bakgrunn av ovennevnte begrunnelse er Universitetet i Bergen og Norges Handelshøyskole årets finalister. Kandidatene utmerker seg på hver sin måte både når det gjelder størrelse og institusjonstype. De har også ulik historikk når det gjelder det å arbeide med likestilling. Tross kort fartstid i likestillingsarbeidet viser Norges Handelshøyskole at de har tatt tematikken svært seriøst; arbeidet er forankret i ledelse og i instituttene, de har utarbeidet ambisiøse og realistiske måltall, avsatt ressurser og vært kreative i sin utforming av tiltak. Tiltakene er godt spisset mot det å rekruttere og beholde kvinner i vitenskaplige stilling. Universitetet i Bergen viser stor tyngde i sitt likestillingsarbeid, på både tiltak og ressurser, men ikke minst når det gjelder implementering av tiltak nevnt i handlingsplanen. Universitetet har også opparbeidet særdeles god og detaljert kunnskap om likestillingssituasjonen ved egen institusjon. På dette grunnlag deles likestillingsprisen likt mellom to likeverdige, men ulike kandidater.

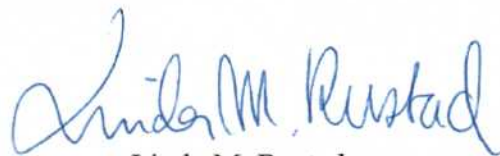
På grunnlag av vurderingene som er beskrevet ovenfor, mener Kif-komiteen at det er tilrådelig å dele likestillingsprisen i to ut fra følgende fordelingsnøkkel:

- Norges Handelshøyskole innstilles til en pris på 1 000 000 kroner.
- Universitetet i Bergen innstilles til en pris på 1 000 000 kroner.

Avslutningsvis vil komiteen oppfordre departementet til å utarbeide et diplom som overrekkes vinnerne. Dette har flere ganger blitt etterspurt av årets vinnere.

Vennlig hilsen

Gerd Bjørhovde (sign)
Leder



Linda M. Rustad
seniorrådgiver