

[Rahbæk Møller]

Hovedproblemet i alle disse eksempler er ikke direkte kønsdiskrimination. Efter min bedste overbevisning er det meget sjældent forekommende på universiteterne. Der er andre mekanismer, der slår igennem.

En af dem er, at stillingen næsten altid opslås med en bestemt kandidat for øje. Hvis et institut har en ledig stilling, men ikke en kandidat, venter instituttet som regel med at opslå stillingen, til der er en kandidat, der har nået at kvalificere sig. Det var et forhold, som den allerede nævnte ikke særlig kritiske rapport fra Forskningspolitisk Råd netop kritiserede.

Når vi ser helt bort fra nepotisme og regner med, at det altid er de bedst kvalificerede, der får stillingen, så er det nu lettere at være den bedst kvalificerede, når der er opslået stilling netop på det rigtige tidspunkt i karriereforløbet, end hvis man er nødt til kun at søge stillinger, der er opslået til andre. Eller måske bliver der simpelt hen aldrig opslået en stilling inden for ens speciale.

Dertil kommer, at kvinder og mænd også inden for de enkelte fag prioriterer en lille smule anderledes, og når det nu engang er mænd, der prioriterer, vil også dette fænomen modvirke kvinders ansættelse. Vi vil derfor komme til at vente meget længe, hvis vi venter på, at problemerne løses af sig selv.

I stedet er der brug for initiativer af øjeblikkelig virkning. Videnskabernes Selskab har foreslået, at der opslås f.eks. 200 stillinger, der kun kan søges af kvinder. De skal kun ansættes, hvis de er fuldt kvalificeret til henholdsvis lektorat eller professorat. Det er ikke meningen at ansætte kvinder, der er mindre kvalificeret end de ansatte mænd. Hensigten er alene at give de kvinder en chance, som enten har været henvist til at søge stillinger, der er beregnet til andre, eller aldrig har kunnet søge en stilling, fordi der simpelt hen ikke var nogen opslået inden for deres fagområde.

For yderligere at sikre sig mod mistanke om, at det skulle være mindre kvalificeret at være kvindelig forsker, bør stillingerne som i Videnskabernes Selskabs forslag være treårige, og ved udløb bør der opslås egentlige lektorater og professorater, der skal kunne søges af ansøgere af begge køn.

Jeg er ikke i tvivl om, at en sådan handling vil have en kraftig virkning, bl.a. vil mange flere unge kvinder være interesseret i en viden-

skabelig karriere, når det bliver synligt, at det også som kvinde er muligt at have en chance.

Derudover bør institutionerne som i alle andre kulturnationer have et pålæg om at udarbejde handlingsplaner for ligestilling, ligesom der bør sikres ligelig repræsentation i råd og nævn. For at følge handlingsplanerne op må der desuden ude på institutionerne være mennesker med tilstrækkelige ressourcer hertil. På en stor institution som Københavns Universitet er der basis for en stilling som ligestillingskonsulent under rektor. På en lille institution som Farmaceutisk Højskole vil der snarere blive tale om, at en lektor får afsat et antal timer om ugen til ligestillingsarbejde.

Med disse ord skal jeg fremsætte følgende:

Forslag om motiveret dagsorden.

»Idet Folketinget konstaterer, at det er nødvendigt at bruge de intellektuelle ressourcer hos begge køn, for at universiteterne og de højere læreanstalter kan udfylde deres rolle som centre for forskning og uddannelse på højeste faglige niveau, opfordrer Tinget undervisningsministeren til at

- pålægge institutionerne at udarbejde handlingsplaner for ligestilling,
- opfordre institutionerne til at sikre en balanceret kønsmæssig sammensætning af alle faglige udvalg,
- som en midlertidig foranstaltning at følge Videnskabernes Selskabs forslag om et antal stillinger, der kun kan søges af kvinder, idet det forudsættes, at de ansatte er lektor- eller professorkompetente, at stillingerne er treårige, og at der efter treårsperiodens udløb opslås lektorater og professorater, der kan søges af ansøgere af begge køn,
- nedsætte et hurtigarbejdende udvalg med repræsentanter for bl.a. Ligestillingsrådet, Forskningspolitisk Råd, Videnskabernes Selskab og Foreningen for Kvinde- og Kønsforskning til nærmere at udforme initiativer og herunder inddrage erfaringer fra Norge, USA og Australien og
- optage forhandlinger med universiteterne og de højere læreanstalter for at sikre, at der på hver institution er afsat den fornødne tid hos en højt placeret person til specielt at tage sig af den løbende udvikling og evaluering af ligestillingsindsatsen.