

ler flere af disse kriterier bør foretrækkes. Desuden må disse kriterier ikke være diskriminerende over for de kvindelige ansøgere.

EF-Domstolens dom går derfor imod sagsøger.

Det er således nu - under de nævnte forudsætninger - afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder. Siden Kalankedommen i 1995 fastslog, at en bestemmelse, som automatisk giver kvinder en absolut og ubetinget fortrinnsstilling ved ansættelse eller forfremmelse i sektorer, hvor kvinder er underrepræsenteret og kvindens og mandens kvalifikationer er lige, er i strid med ligebehandlingsdirektivet, har der været uklarhed omkring retstilstanden. I Kalankesagen mente Domstolen, at den nationale ordning gik videre end til at fremme lige muligheder og dermed overskred grænserne for den undtagelse, der er fastsat i ligestillingsdirektivets artikel 2, stk. 4. Domstolen afviste således kun kvotesystemer, som var usmidige og ikke gav mulighed for at se på individuelle omstændigheder.

Med afgørelsen i Marschallsagen er det således afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder. Men den nuværende regel om arbejdsmarkedets parters repræsentanters veto i spørgsmål om dispensation fra reglerne om positiv særbehandling blokerer for tiltag, der ville kunne fremme lige muligheder. Derfor bør den afskaffes.

Eksempler på dispensationssager forelagt Ligestillingsrådet, hvor varetøret er blevet benyttet:

I december 1995 ansøgte Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd om dispensation fra ligebehandlingslovens § 6 til at opslå fem 5-årige forskningsadjunkturer/forskningslektorater til kvinder inden for det samfundsvidenskabelige område. Formålet var dels at sætte ligestillingsproblemer i fokus inden for et af de områder på arbejdsmarkedet, som er præget af store kønsskævheder, og hvor udviklingen samtidig går langsomt, og dels at give en række kvindelige forskere inden for samfundsvidenskaberne mulighed for i de kommende år at besætte faste stillinger og på længere sigt professoraterne inden for området. Forskningsrådet havde oplyst, at man ville lægge vægt på, at de forskere, der blev udvalgt til de opslåede stillinger, skulle gennemgå en faglig vurdering efter de almindeligt gældende regler for ansættelse i forskningsadjunkt/forskningslektorstillinger.

Forskningsministeren udtalte, at ligebehandlings-

lovens dispensationsbestemmelse i dette tilfælde kunne anvendes sådan, at de 5 forskerstillinger opslås til kvindelige forskere.

Ligestillingsrådet kunne på sit møde i august 1996 ikke imødekomme Forskningsrådets ansøgning, idet FTF's og DA's repræsentanter i Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg ikke kunne tilslutte sig ansøgningen.

Senest har arbejdsmarkedets parters repræsentanter i Ligestillingsrådet benyttet varetøret ved behandling af en ansøgning fra Roskilde Universitetscenter. Universitetet ønskede tilladelse til brug af positiv særbehandling af kvindelige ansøgere ved tildelelse af forskeruddannelsesstipendiater og ved ansættelse af kandidatstipendiater, adjunkter, undervisningsassistenter og eksterne lektorer. Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentant i Ligestillingsrådet kunne ikke give sin tilslutning til ansøgningen.

Roskilde Universitetscenter har en handlingsplan for ligestilling med en målsætning om, at 50 pct. af alle stipendier og nyansættelser inden for de nævnte ansættelseskategorier sker med kvindelige ansøgere. Da det ikke havde været muligt at opfylde dette mål efter de sædvanlige udvælgelseskriterier i handlingsplanens 1. delperiode, ønskede man i 2. delperiode tilladelse til at anvende positiv særbehandling af kvindelige ansøgere. Dette medfører ifølge handlingsplanen, at den eller de bedst kvalificerede kvindelige ansøgere ansættes, selv om der er bedre kvalificerede mandlige ansøgere, forudsat at de pågældende kvindelige ansøgere opfylder de nødvendige kvalifikationskrav.

Roskilde Universitetscenter ønskede at anvende formuleringen »Roskilde Universitetscenter har som led i sin ligestillingspolitik vedtaget at denne stilling kun må besættes med en kvindelig ansøger.« Dansk Arbejdsgiverforening fik under behandlingen i Ligestillingsrådet anført, at man kun vil medvirke til at anbefale, at der i forbindelse med stillingsopslag og lignende gøres opmærksom på, at man er særlig interesseret i ansøgninger fra kvinder, ligesom Dansk Arbejdsgiverforening ikke har indvendinger imod, at man i tilfælde, hvor en mandlig og en kvindelig ansøger findes lige kvalificerede, vil foretrække den kvindelige ansøger.

I dette tilfælde medfører varetøret, at Roskilde Universitetscenter må opgive brugen af positiv særbehandling for at rette op på kønsskævheden i personalegruppen, som fremgår af følgende oversigt: