

Derimod er der stadig væk alt for få kvindelige forskerstuderende inden for de samfundsvidenskabelige og de teknisk/naturvidenskabelige uddannelser. Dette er i høj grad medvirkende til at fastholde den kønsmæssige ubalance blandt det videnskabelige personale inden for disse hovedområder.

I Forskningsministeriet er vi ved at få gennemført en opfølgning af udviklingen i det videnskabelige personales kønsfordeling i 1997 samt en række kønsmæssige aspekter i forbindelse med ansættelser i 1997. Vi forventer, at denne undersøgelse foreligger inden sommerferien.

Yderligere talmateriale, der kan belyse de seneste års udvikling i den kønsmæssige sammensætning af personalet ved danske forskningsinstitutioner, vil foreligge i forbindelse med offentliggørelsen af forskningsstatistikken for 1997, der kommer senere her i foråret. Jeg ser frem til at studere disse oplysninger nærmere og vil naturligvis følge udviklingen meget nøje for at se, om der bør iværksættes yderligere initiativer.

I Forskningsministeriet nedsatte vi i foråret 1998 et udvalg for ligestilling i forskning. Udvalget fik til opgave at komme med konkrete anbefalinger til, hvad der kan gøres for at forberede en bedre udnyttelse af det kvindelige forskerpotentiale og forbedre udnyttelsen og fremme en mere ligelig kønsfordeling på danske forskningsinstitutioner.

Udvalget afleverede sin rapport i oktober måned 1998. Heri foreslås en lang række tiltag, der kan medvirke til større kvindelig repræsentation i forskerverdenen. Udvalget lægger i sin rapport vægt på, at øget ligestilling og en bedre udnyttelse af det kvindelige forskerpotentiale må opnås ved en kombination af initiativer oppefra og nedefra, som det hedder. Det kan jeg kun erklære mig enig i.

Det er klart, at lovgivning kan hjælpe et stykke hen ad vejen, men uden at de enkelte forskningsinstitutioner selv involverer sig, så sker der ikke noget reelt positivt med styrke.

Der findes i forvejen en ligestillingslov, der regulerer området. Endvidere har de statslige institutioner med over halvtreds ansatte siden 1987 ifølge Folketingets beslutninger været forpligtet til at udarbejde handlingsplaner for ligestilling på deres områder. Siden 1994 har disse planer skullet indeholde måltal. Udvalget konstaterede i sin rapport, at ligestillingsindsatsen på de videregående uddannelsesinstitutioner

langt fra har levet op til ligestillingslovens formuleringer.

Da Ligestillingsrådet evaluerede i perioden 1994-1996, kunne man konstatere, at kun en tredjedel af de 47 forskningsinstitutioner under Undervisningsministeriet havde udarbejdet handlingsplaner og desværre rummede kun seks pct. af disse måltal. Det er naturligvis ikke tilfredsstillende, at det ikke er sket, for handlingsplanerne er et meget vigtigt led i bestræbelserne for at opnå en bedre kønsmæssig balance blandt det akademiske personale.

Jeg vil derfor sikre, at der på de enkelte institutioner gøres en mere aktiv indsats for at fremme ligestillingsindsatsen, herunder sikre, at der fremover bliver lavet handlingsplaner, og at de planer, som mangler måltal, bliver rettet. Indberetningerne af kønsfordelingen i det videnskabelige personale skal fremover være en fast del af universitetets opgaver og kan eventuelt ske i forbindelse med virksomhedsregnskaberne aflæggelse.

Jeg mener i det hele taget, at det er op til ledelsen at forsøge forskellige virkemidler til at fremme ligestillingen på de enkelte institutioner, herunder motivere flere kvinder til en forskerkarriere, f.eks. ved at udvalget foreslår at iværksætte mentorordninger, hvor yngre kvindelige forskere i begyndelsen af en forskerkarriere støttes fagligt og personligt af en ældre kollega inden for samme forskningsfelt. Det kræver ikke nogen ny lovgivning. Det kræver en mere aktiv indsats. Det kræver ledelse på den enkelte institution.

Det er også vigtigt, at der gøres en indsats for at fastholde de mange kvalificerede kvinder, der allerede er i systemet, bl.a. ved at gøre arbejdskulturen på de enkelte forskningsinstitutioner mere familievenlige og i det hele taget arbejde på at sikre, at arbejds- og familieliv kan kombineres, uden at det går ud over den forskningsmæssige udvikling og fornyelse. Det vil også kunne motivere flere yngre kvinder til at vælge forskning som en karrierevej.

Regeringen lægger vægt på, at der ved stillingsbesættelse så vidt muligt bør være kvinder med i bedømmelsesudvalgene. Den nye ansættelsesbekendtgørelse opfordrer derfor også institutioner til at sikre en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i bedømmelsesudvalg. Den giver endvidere ledelsen mulighed for at prioritere blandt ansøgere, der bedømmes som kvalificerede af det faglige bedømmelses-