

2000. Rådet søgte således om dispensation fra ligestillingsloven til at opslå et forskningsråds-professorat til besættelse med en person fra det underrepræsenterede køn. Her blev der givet dispensation under forudsætning af, at stillingsbesættelsen baseres på positiv særbehandling inden for rammerne af lov om ligebehandling af kvinder og mænd således, at ansøgninger fra kvinder bliver foretrukket, når der ud fra en konkret vurdering af ansøgningerne er tale om lige kvalifikationer.

Den anden dispensation er givet den 20. december 2002 til Statens Humanistiske Forskningsråd til opslag af forskningsprofessorater, der under visse omstændigheder kan besættes med kvinder. Her blev der givet dispensation under forudsætning af, at der foretages en konkret vurdering af alle ansøgninger således, at der ses bort fra kvindelige ansøgere, hvis der er mandlige ansøgere, som er bedre kvalificerede efter en konkret vurdering af alle kriterier. Dispensationen kan gives, hvis der inden for det pågældende fag er en markant underrepræsentation af kvinder.

Hvad fremtiden angår, vil Videnskabsministeriet tage initiativ til, at der i forbindelse med sammensætningen af de nye bestyrelser i medfør af den nye universitetslov sikres en hensigts-

mæssig kønsmæssig balance i forhold til udpegning af udefra kommende medlemmer af bestyrelserne. Dette vil ske under naturlig hensyntagen til de gældende regler i ligestillingsloven og de i lovforslaget nævnte kompetencekrav til de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Jeg skal afslutningsvis understrege, at regeringen ønsker at skærpe opmærksomheden og indsatsen for kønsmæssig og etnisk ligestilling – også når det gælder universitetsområdet. Det er af afgørende betydning, at de mentale, kulturelle og samfundsmæssige barrierer for en retfærdig og lige behandling af køn og etnicitet brydes ned. I modsat fald kan universitetsledelsen risikere at stå tilbage med dårlige, uproduktive og hensygnende forsknings- og uddannelsesmiljøer, ligesom hjerneflugt og problemer med at rekruttere talentfulde og kompetente vidensarbejdere kun vokser i styrke.

Ligestilling bør derfor få en central placering og opbakning på alle niveauer, herunder ikke mindst i relation til formulering af det enkelte universitets personalepolitik. Her spiller ledelse en central rolle, hvilket kun bekræfter regeringen i, at der er behov for at skabe større beslutningskraft og reelt ledelsesrum for de fremtidige bestyrelser og ansatte ledere på universiteterne.

Bilag

Bilag 1: Oversigt over udviklingsmål i udviklingskontrakten og status i virksomhedsregnskab 2001

Universitet	Udviklingsmål	Status
Københavns Universitet	<ul style="list-style-type: none"> – Identificere barrierer for ligestilling – Undersøge om der findes barrierer, der hindrer lige muligheder for alle uanset etnisk oprindelse – Etablere en særlig hjemmeside, hvor informationer om barrierer, ligestillingsinitiativer og resultater samles og formidles 	<ul style="list-style-type: none"> – I den reviderede personalepolitik indgår særlige indsatser vedr. ligebehandling – Til generel information om ligebehandling er der oprettet en hjemmeside www.ku.dk/ligestilling – Indeholder en omfattende statistik vedr. kønsfordelingen på personalegrupper. – Udbyder kurser for mellemledere, der er interesseret i en lederkarriere, især med sigte på kvinder – I personalepolitikken er det gjort klart, at det drejer sig om både ligebehandling mellem mænd og kvinder og etnisk ligebehandling og integration