

Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Orienteringssak

Saksnr.: 37/17

Møtedato: 16.10.17

Notatdato: 3.10.17

Saksbehandler: M. Bratlie

Sakstittel: Tilsettingsprosedyrer

Tidligere vedtak i saken / Plandokumenter / Henvisning til lovverk etc.:

Fakultetsstyret behandlet i juni sak vedrørende tilsettingsprosedyrer, hvor intensjonen var å legge til rette for økt kvinneandel i vitenskapelige stillinger. Fakultetsstyret vedtok retningslinjene med forbehold om at forslagene ble godkjent sentralt på UiO.

De viktigste problemstillingene:

I vurderingen fra Avdeling for personalstøtte fremkommer det at man ikke anbefaler å iverksette de foreslåtte tiltakene. Dette begrunnes med at det – i forbindelse med tilsettinger – kan være forskjellsbehandling å gi kvinner lengre tillegg i tid for fødsler, og at det vil stride mot kvalifikasjonsprinsippet å bare vurdere vitenskapelig produksjon fra de fem siste år.

Det hadde vært mulig å endre ordlyden i retningslinjene slik at de ikke kommer i strid med regelverket slik AP beskriver. Vi ønsker imidlertid å se på dette i forbindelse med at det skal utarbeides en ny strategi for fakultetet, slik at tiltakene kan vurderes i sammenheng med en helhetlig personalpolitikk.

Vedtaksforslag:

Saken tas til orientering

Vedlegg:

Uttalelse fra Avdeling for personalstøtte

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
v/ underdirektør Mona Bratlie

Vurdering av tekstutkast til «Retningslinjer for tilsetning i faste vitenskapelige stillinger» ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Bakgrunn for saken

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har en særlig utfordring knyttet til kjønnsbalanse blant de vitenskapelige toppstillingene og i studentmassen, spesielt innenfor en del av fagmiljøene. Fakultetet har over tid arbeidet systematisk og strategisk med likestilling ved fakultetet og har tatt aktivt grep om rekrutteringspraksis og rutiner generelt, dette med et klart likestillingsperspektiv. Et ytterligere fokus og en tydeliggjøring er nå foreslått igjennom nye retningslinjer for tilsetning i faste vitenskapelige stillinger. Avdeling for personalstøtte (AP) er bedt om å vurdere utkastet til nye retningslinjer for å sikre at endringene er innenfor gjeldende lovgivning.

AP er bedt om å vurdere om det er rettslig adgang i retningslinjene til å legge vesentlig vekt på arbeider fra de siste fem år og forlengelser knyttet til barnefødsler.

Er det i strid med kvalifikasjonsprinsippet å legge vesentlig vekt på arbeider fra de siste fem år i retningslinjene?

I offentlig sektor gjelder et prinsipp om at den best kvalifiserte søker til en stilling skal ansettes. Prinsippet er basert på den alminnelige saklighetsnormen som gjelder ved ansettelser og kalles gjerne for «det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet»¹. Et slikt krav gjelder ikke for bestemmelsene for tildeling av ERC-grants i EU-systemet, noe som vanskeligjør en direkte sammenligning mellom disse bestemmelsene.

Siktemålet i en tilsettingssak er i alminnelighet å finne frem til den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen. Ved kvalifikasjonsvurderingen må det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet.

AP stiller derfor spørsmål til om det kan fastsettes generelt i retningslinjene at man skal vektlegge eller legge vesentlig vekt på arbeider fra de siste fem år.

I utgangspunktet vil nyere arbeider være av viktighet, det vises til UiOs overordnede regelverk² hvor «vedvarende forskningsaktivitet» er en forutsetning for tildeling av professorkompetanse. Faren ved at det legges vesentlig vekt på arbeider fra de siste fem år, er at aktuelle søkere, som har vært ute av arbeidslivet pga barnefødsler eller sykdom, blir urettmessig ekskludert fra søkermassen.

¹ Lovfestet i ny lov for statsansatte § 3. Trer i kraft 1. juli 2017.

² Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO



Avdeling for personalstøtte

Postadresse: Postboks 1071 Blindern, 0316
Oslo
Besøksadresse: Problemveien 7, Lucy
Smiths hus, 0316 Oslo

Telefon: 22 85 50 50 (sentralbord)
e-post: postmottak@admin.uio.no

Er det ulovlig forskjellsbehandling (diskriminering) å gi ulike forlengelser i retningslinjene på grunn av kjønn?

I retningslinjene er det foreslått å gi ulike forlengelser til kvinner og menn på grunn av barnefødsler.

Likestillingsloven § 5 fastsetter at diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnløstelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn.

I utkastet til retningslinjer er det foreslått at kvinner og menn behandles forskjellig med tanke på forlengelse av «vurderingsperioden», mao det foreligger en direkte forskjellsbehandling pga kjønn.

AP er ikke kjent med om det finnes tilsvarende diskrimineringsbestemmelser for tildeling av ERC-grants i EU-systemet.

For at en forskjellsbehandling likevel skal være lovlig, må det etter §§ 6 eller 7 være tale om lovlig forskjellsbehandling eller positiv særbehandling.

For at det skal finne sted lovlig forskjellsbehandling etter § 6, må forskjellsbehandlingen bygge på et saklig formål, videre må den anses nødvendig for å oppnå formålet og til slutt må det foreligge et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. I kravet til nødvendighet er det sentralt med en vurdering av om det saklige formål kan oppnås med mindre inngripende midler, som ikke fører til at situasjonen med forskjellsbehandling oppstår.

Hvis retningslinjene skal inneholde en vurderingsperiode som foreslått, kan en mulighet være å gi forlengelser uavhengig av kjønn. På denne måten vil både menn og kvinner få kompensert den reelle tiden de er ute i permisjon. En slik fremgangsmåte vil være mindre inngripende og det vil ikke lenger være en direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. AP er derfor tvilende til om nødvendighetsvilkåret er oppfylt, hvis formålet med bestemmelsen kan oppnås ved at begge kjønn får forlengelse tilsvarende fraværet.

Positiv særbehandling etter § 7 innebærer at det foretas et bevisst valg som går ut på å gi det ene kjønn et gode som det annet kjønn ikke får. I tillegg til at forskjellsbehandlingen må være egnet til å fremme lovens formål, må det være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere, samt at den positive særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

Positiv særbehandling kan bare finne sted når fordelene med forskjellsbehandlingen er større enn fordelene ved likebehandling og dersom likebehandling ikke fører til reell likebehandling. Hvis begge kjønn får forlengelse etter faktisk uttatt permisjon, vil alle ende opp med å bli vurdert over en fem års periode da

de faktisk var i arbeid. AP kan derfor ikke se at likebehandling av kjønn i retningslinjene fører til en indirekte forskjellsbehandling.

Konklusjon

Retningslinjene foreslår at det skal legges vesentlig vekt på publikasjoner i en bestemt periode for alle vitenskapelige stillinger. Etter APs syn kan dette være i strid med kvalifikasjonsprinsippet.

I tillegg foreslår retningslinjene at søkerne gis ulike utvidelse av perioden, kun basert på kjønn. AP mener dette er ulovlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn og kan ikke se at det foreligger et lovlig unntak for å gjøre dette. Retningslinjene bør gjøres kjønnsnøytrale med lik rett til forlengelse.

APs anbefaling

Dersom fakultetet i forbindelse med tilsetninger ønsker å legge særlig vekt på publikasjoner fra de siste fem år, må det foretas en konkret vurdering i hver enkelt tilsettingssak. Hvis det er særskilt viktig med vedvarende forskningsaktivitet i en stilling, så bør dette fremkomme i utlysningsteksten.

APs anbefaling er at det gjøres en konkret helhetsvurdering av søkerne på bakgrunn av kompetansekravene i utlysningsteksten. I en slik vurdering er det mulig å ta høyde for at en søker har vært ute av arbeidslivet i perioder på grunn av foreldrepermisjon o.l.

APs videre anbefaling er at det i søknadsprosesser ses på muligheten for å benytte den lovlige bruken av positiv særbehandling³. Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes. En konkret helhetsvurdering av søkerne vil kunne ta høyde for alle forhold hos søkerne når en slik sammenligning gjøres.

³ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/hovedavtale-tilpasningsavtale.html#31>