

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 3
Møtenr.: 5/2018
Møtedato: 19. juni 2018
Notatdato: 1. juni 2018
Arkivsaksnr.:
Saksansvarlig: Irene Sandlie
Saksbehandler: Ingrid Lillebø

Kjønns- og fagsammensetning i innstillingskomiteene ved ansettelse på faglig ledernivå ved UiO

Bakgrunn for saken

I forbindelse med tilsetting av direktør ved UiO: Livsvitenskap og UiO: Energi, ble det av et av styremedlemmene bedt om at styret får til behandling en vedtakssak som tar for seg retningslinjene/reglementet for sammensetning av innstillingskomiteer for slike stillinger. Det ble gitt uttrykk for at det for faglige lederstillinger bør være de samme retningslinjer for representasjon av begge kjønn, samt krav til kompetansenivå i disse innstillingskomiteene, slik som ved tilsetting i ordinære vitenskapelige stillinger. Det ble i denne sammenheng vist til UiOs personalreglement og kapittel 3 § 7.

I fremleggsnotatet gjennomgås UiOs personalreglement, sammenholdt med lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Avslutningsvis sies det noe om unntak fra kravet til kjønnsbalanse i offentlig oppnevnte utvalg, samt krav til fagkompetanse og stillingsnivå for utvalgenes medlemmer.

Universitetsstyrets vurdering

Universitetsstyret bør vurdere om det er tilstrekkelig at UiO arbeider videre for å ivareta dagens regelverk knyttet til kjønnsammensetning eller om det bør etableres strengere regler. Etterlevelsen av dagens regelverk kan sikres gjennom informasjon, veiledning og opplæring til ledere som er ansvarlig for rekrutteringen og deltakere i rekrutteringsprosessen.

Dersom Universitetsstyret ønsker at det skal forberedes en sak med forslag om strengere krav til komitesammensetning i visse typer stillinger, må dette eventuelt forberedes og legges frem på et senere møte.



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør

Vedlegg:

- Fremleggsnotat- Kjønn- og fagsammensetning i innstillingskomiteene ved ansettelse på faglig ledernivå ved UiO.
-

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGSNOTAT

Møtesaksnr.: D-sak 3
Møtedato: 19. juni 2018
Notatdato: 01. juni 2018
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Ingrid Lillebø

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Kjønns- og fagsammensetning i innstillingskomiteene ved ansettelser på faglig ledernivå ved UiO

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for problemstillingen

I forbindelse med tilsetninger av direktør ved UiO: Livsvitenskap og UiO: Energi, henvendte et av styrets medlemmer seg til resten av Universitetsstyret og ba om at styret får til behandling en vedtakssak som tar for seg retningslinjene/reglementet for sammensetning av innstillingskomiteer for faglige leder/direktørstillinger.

Styremedlemmet viste til et inntrykk av at det hadde vært et fravær av kvinnelige fagpersoner på seniornivå i de innstillingskomiteene som behandlet tilsetninger på faglig ledernivå ved UiO. Videre ble det gitt uttrykk for at det for faglige lederstillinger bør være de samme retningslinjer for representasjon av begge kjønn, samt krav til kompetansenivå i disse innstillingskomiteene, slik som ved tilsetning i ordinære vitenskapelige stillinger. Det ble i denne sammenheng vist til UiOs personalreglement og kapittel 3 § 7.

1. 2. Kort om direktørstillingene ved UiO: Livsvitenskap og UiO: Energi

Stillingen som direktør ved UiO: Livsvitenskap og UiO: Energi er en faglig lederstilling med krav til utdannelse på doktorgradsnivå/professorkompetanse, hvor det i tillegg er lagt ytterlige kompetansekrav og ansvar til stillingene. Stillingene ble utlyst med stillingskode 1111 forskningssjef/direktør. Dette innebærer at selv om de er å anse som vitenskapelige stillinger, sorterer de rent organisatorisk under stillingsstrukturen for teknisk-administrative stillinger.

I samsvar med universitets- og høyskoleloven § 11-1 nr. 6 er det Universitetsdirektøren som innstiller til denne type stillinger. Det blir i tillegg oppnevnt en rådgivende intervjugruppe som bistår i arbeidet og som kommer med en anbefaling. Denne bestod i begge tilfeller av kompetente personer med ulik faglig og relevant bakgrunn.

1.3 Videre fremstilling

I den videre fremstillingen gis en nærmere redegjørelse av det interne og overordnede regelverket som regulerer kjønns- og fagsammensetningen i innstillingskomiteer ved UiO. Dette sammenholdt med likestillings- og diskrimineringsloven. Avslutningsvis vises det til mulighetene for å gjøre

unntak fra kravet til kjønnsbalanse, hvor det også sies noe om krav til fagkompetanse og stillingsnivå for utvalgsmedlemmene.

2. Gjeldende regelverk

2.1 UiOs regelverk og lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Styremedlemmet viser i sin henvendelse til Universitetsstyret til UiOs personalreglement. I personalreglementets kapittel 2 §§ 5 og 6 finner vi bestemmelsene om innstillingsorgan og innstillinger for vitenskapelig personale. Tilsvarende bestemmelser for teknisk-administrative stillinger finnes i kapittel 3 §§ 5 og 6.¹

I kapittel 2 § 5 spesifiseres det at søkere til undervisnings- og forskerstillinger bedømmes av oppnevnte sakkyndige, før en innstilling avgis av innstillingsorganet. Denne bestemmelsen påpeker at begge kjønn skal være representert blant disse sakkyndige, i henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3, nr. 3. For de teknisk-administrative stillinger er det ingen tilsvarende ordning med sakkyndige, og i personalreglementet er det følgelig heller ingen bestemmelse om kjønns sammensetningen av disse.

Personalreglementet inneholder for øvrig ingen regler om kjønns sammensetning i innstillingsorganene, hverken for vitenskapelige stillinger eller for teknisk-administrative stillinger jfr. reglementets kapittel 2 og 3 § 5. I UiOs interne personalhåndbok om ansettelse i teknisk-administrative stillinger, understrekes det imidlertid at innstillingsutvalgene skal følge de krav som fremkommer av likestillingslovens § 21, jfr. punkt 1.4.2. (I dag § 28 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering).

Av likestillings- og diskrimineringsloven § 28 følger det et krav om at begge kjønn skal være representert i offentlig oppnevnte utvalg. Dette innebærer at det skal være en kjønnsbalanse proporsjonalt med størrelsen på utvalget. Lovverket stiller for øvrig ingen krav til den faglige kompetansen til utvalgsmedlemmene. Sammenholdt med universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd, innebærer dette at styringsorganer og oppnevnte utvalg ved universitetet, skal være sammensatt i samsvar med de krav som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven § 28.

Dekan, prodekan, instituttleder eller stedfortreder for instituttleder velges. Dette med mindre universitetsstyret selv, etter tilråding fra fakultet/instituttstyret/instituttrådet, bestemmer at det skal anses i stillingen, se Reglement for tilsetting av ledere ved fakulteter og institutter § 1 Hjemmel og virkefelt. Ved ansettelse i slik faglig lederstilling følger kravene til kjønns sammensetning av innstillingsorganet av likestillings- og diskrimineringsloven. Ved valg av faglig leder er det andre mekanismer som avgjør hvem som tiltrer stillingen.

I tilsettingssaker hvor det er Universitetsstyret som fatter vedtak om ansettelse, slik som eksempelvis lederstillingen ved UiO: Livsvitenskap og andre direktørstillinger, skal ansettelse skje på grunnlag av innstilling fra Universitetsdirektøren, jfr. universitets- og høyskoleloven § 11-1 nr. 6, se og personalreglementets kapittel 3 § 7.

Med seg i dette arbeidet oppnevner universitetsdirektøren en rådgivende gruppe, som skal bistå i vurderingen av kandidatene, jfr. personalreglementet kapittel 3 § 5 siste avsnitt. En slik gruppe, men også innstillingsutvalgenes sammensetning for øvrig, skal være representert med den innsikt og faglig kompetanse som er nødvendig i forhold til den aktuelle stillingen. Dette slik at det i

¹ Det påpekes at UiO våren 2018 er i reforhandlinger om nytt personalreglement, i henhold til ny lov om statens ansatte. Inntil videre gjelder dagens reglement.

utgangspunktet ikke skal være behov for komitevurderinger i forkant. Det åpnes i tillegg for å benytte andre ressurspersoner, dersom man ser et behov for det, for å kunne ivareta en god rekrutterings- og vurderingsprosess, se UiOs interne personalhåndbok punkt 1.4.2. Det står her

«Innstillingsrådets sammensetning skal representere relevant innsikt og faglig kompetanse i forhold til den aktuelle stillingen, slik at det normalt ikke er nødvendig med en saksforberedende komite i tillegg. I den grad det er behov kan innstillingsrådet likevel fritt supplere med ekstra ressurspersoner under prosessen med intervjuer og vurdering av søkere. Slike ressurspersoner vil imidlertid kun ha en rådgivende funksjon, og ingen formell status i prosessen.»

Dette viser at det er en bevissthet rundt innstillingsmyndighetens sammensetning, og en regulering som nettopp skal sikre at utvalget har de beste forutsetninger for å, ut i fra en saklig helhetsvurdering, vurdere hvem som vil være best kvalifisert og egnet for den aktuelle stillingen det skal gis råd om.

2.2. Unntak fra kravet til kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv

Av likestilling og diskrimineringslovens § 28 annet ledd fremkommer det at det kan gjøres unntak fra kravet om kjønnsbalanse, «*Departementet kan gi dispensasjon fra kravet om kjønnsbalanse dersom det ikke har latt seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn.*»

Det skal ha vært gjort en ikke ubetydelig anstrengelse for å finne kvalifiserte medlemmer, men departementet påpeker at «*Det kan ikke stilles unødvendige strenge krav til spesialkunnskaper. Dette vil komme i konflikt med formålet med bestemmelsen.*» se Prop. 81 L (2016 – 2017), s. 330.

Departementet understreker at det ofte stilles unødvendige krav til både stillingsnivå og spesialkunnskaper for å bli oppnevnt som medlem av et utvalg. Departementet tar derfor til orde for at denne rekrutteringspraksisen bør endres, slik at flere får ta del i denne formen for samfunnsstyring og for at ikke noen få skal bli overbelastet, se punkt 2.2 i rundskriv Q 4-2005, Rundskriv om representasjon av begge kjønn i offentlig oppnevnte utvalg, styrer, råd, delegasjoner mv. - regler om håndheving.

Dette taler for at man ved å stille særskilte og statiske krav til spesialkunnskaper og stillingsnivå, kan skape en situasjon hvor man ikke får oppfylt kravet til kjønnsbalanse. I tillegg vil et slikt krav kunne føre til en slitasje på fagpersoner tilknyttet mindre fagkretser. Lovverket kan da heller ikke forstås slik at utvalg ikke kan opprettes fordi man ikke finner tilstrekkelig med mannlige eller kvinnelige medlemmer.

4. Vurdering

Oppsummert viser dette at vi har et internt regelverk som sikrer at innstillingsmyndigheten ivaretar krav til den faglige kompetanse og innsikt som behøves for å vurdere tilsetting i den enkelte stilling. I tillegg skal gjeldende lovverk sikre at offentlig oppnevnte utvalg skal ha en balansert kjønnsammensetning. Universitetsstyret bør vurdere om det er tilstrekkelig at UiO arbeider videre for å ivareta dagens regelverk knyttet til kjønnsammensetning eller om det bør etableres strengere regler. Etterlevelsen av dagens regelverk kan sikres gjennom informasjon, veiledning og opplæring til ledere som er ansvarlig for rekrutteringen og deltakere i rekrutteringsprosessen.

Dersom Universitetsstyret ønsker at det skal forberedes en sak med forslag om strengere krav til komitesammensetning i visse typer stillinger, må dette eventuelt forberedes og legges frem på et senere møte.