

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

Et universitet havde en handlingsplan for, at få flere kvinder til at søge professorstillinger ved at give en økonomisk belønning til fakulteter, der ansatte kvindelige professorer. Indklagede havde fået dispensation efter ligebehandlingsloven. Da der ikke var grundlag for at antage, at ordningen ikke blev administreret efter sit formål, fik klager ikke medhold i sin klage.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at et universitet har vedtaget en handlingsplan for at få flere kvinder til at søge blandt andet professorstillinger ved at give en økonomisk belønning til fakulteter, der ansætter kvindelige professorer.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagedes handlingsplan for at få flere kvinder til at søge blandt andet professorstillinger er ikke i strid med ligebehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Det indklagede universitets bestyrelse vedtog i 2008 en Handlingsplan for mangfoldighed - flere kvinder i forskning og ledelse. Planen gælder for perioden 2008-2013.

Det fremgår af handlingsplanen, at baggrunden for planen blandt andet er, at der kun ved hver 4. universitetsstilling er både mandlige og kvindelige ansøgere i direkte konkurrence med hinanden.

Omdrejningspunktet i planen er ikke, at kvinder skal favoriseres i selve ansøgningssituationen og tilbydes stillinger på bekostning af mere kvalificerede mænd. Omdrejningspunktet for indsatsen er derimod at øge antallet af kvalificerede kvindelige ansøgere mærkbart.

Det øgede antal kvindelige ansøgere skal tilvejebringes ved at a) styrke ledelsernes motivation til at identificere og udvikle kvindelige talenter

b) forbedre kvindernes internationaliseringsgrad og c) øge kvindernes motivation til at søge såvel forsker- som lederstillinger.

Initiativerne i handleplanen vedrører blandt andet økonomiske incitamenter i form af to belønningsprincipper, dels et generelt belønningsprincip dels en central bonuspulje.

Det generelle belønningsprincip medfører, at et fakultet belønnes med en ekstra professorstilling (m/k), hvis det ansætter en kvindelig professor.

Den centrale bonuspulje medfører, at et fakultet, der øger andelen af nyansatte kvindelige professorer med fem procentpoint i forhold til perioden 1. januar 2006-31. december 2007, får en bonus.

Indklagede har oplyst, at man søgte og fik bevilget dispensation fra ligebehandlingsloven af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Det fremgår efter det oplyste af dispensationen af 26. juni 2008, at "På baggrund heraf skal ministeriet i medfør af § 13, stk. 2, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. meddele [indklagede] dispensation til at iværksætte initiativerne på områderne Økonomiske incitamentter til fakulteter/institutter, internationaliseringsstipendier og Talent- og lederudvikling."

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at det er diskrimination af det mandlige køn, at forskellige universiteter, herunder det indklagede universitet, får penge til ekstra professorstillinger, når ansættelsesudvalget vælger kvinder til ledige professorater.

Klager mener, at den økonomiske tilskyndelse til at ansætte en kvinde frem for en mand medfører, at kvinder stilles bedre end mænd. Klager ønsker en ligeværdig behandling af ansøgerne uanset køn.

Indklagede afviser, at handlingsplanen medfører diskrimination af mænd.

Indklagede henviser til, at bestyrelsen i 2008 vedtog en Handlingsplan for mangfoldighed - flere kvinder i forskning og ledelse. Indklagede har søgt og fået dispensation efter ligebehandlingsloven.

Initiativerne i handlingsplanen er blandt andet økonomiske incitamentter, dels et generelt belønningsprincip dels en central bonuspulje. Det betyder, at fakulteter, der ansætter en kvindelig professor, belønnes med en ekstra professorstilling (m/k), mens fakulteter, der øger procenten af nyansatte kvindelige professorer med fem procentpoint, får en bonus.

Indklagede understreger, at det i klagen anførte om, at universitetet får penge til ekstra professorstillinger, ikke er korrekt. Indklagede får således ikke særlige penge til initiativerne i handlingsplanen. Midlerne, der udbetales ud fra bestemte kriterier, er indklagedes egne midler, og ikke midler, der er tildelt universitetet til dette særlige formål.

Indklagede henviser videre til, at baggrunden for handlingsplanen er en meget skæv kønsfordeling inden for forskningsverdenen. Omdrejningspunktet i handlingsplanen er ikke at favorisere kvinder i selve ansøgningssituationen og tilbyde dem stillinger på bekostning af mere kvalificerede mænd. Omdrejningspunktet er derimod at øge antallet af kvindelige ansøgere mærkbart og dermed opmuntre kvinder til i samme grad som mænd at søge en forskerkarriere.

Det afgørende for indklagede er, at det er den bedst kvalificerede, der ansættes. Indklagede har veldefinerede bestemmelser for bedømmelse og ansættelse af videnskabeligt personale.

Indklagede henviser i den forbindelse til, at professorater og lektorater er beskrevet i stillingsstrukturen for universiteterne. Proceduren for ansættelse af videnskabeligt personale er beskrevet dels i ansættelsesbekendtgørelsen dels i supplerende bestemmelser vedrørende rekrutteringsproceduren vedtaget af ledelsesteamet bestående af rektoratet og dekanerne.

Det incitament, der er skabt, er således et incitament til i en periode at skabe vilkår, der opmuntrer kvinder til i samme grad som mænd at søge en forskerkarriere ved indklagede og ikke diskrimination overfor mænd.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse med videre (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af loven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser og forfremmelser med videre.

Loven indeholder bestemmelse om, at den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger ligebehandlingsprincippet, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske muligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse og uddannelse med videre.

Det fremgår af handlingsplanen, at kvinder i årene 2005-2007 udgjorde henholdsvis 14,5 %, 13,6 % og 13,6 % af ansatte professorer. Andelen for lektorer var 29,3 %, 28,8 % og 29,7 %.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling har i medfør af den nævnte bestemmelse givet indklagede dispensation til at indføre ordningen, som blandt andet medfører, at et fakultet, der ansætter kvindelige professorer, kan få en økonomisk belønning enten i form af en ekstra professorstilling (m/k) eller i form af en bonus.

Herefter, og da der ikke er grundlag for at antage, at ordningen ikke administreres efter sit formål, får klager ikke medhold i sin klage.