



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

13/618

Dato:

05.09.2013

## Ombudets uttalelse

### Sakens bakgrunn

Høsten 2012 søkte A på ledig stilling som overingeniør KODE 1087 i Forsvarets logistikkorganisasjon/Divisjon for forsyning/ Materieellstyringsavdelingen/Analyse- og beslutningstøtteseksjonen.

Utlysningsteksten lød blant annet som følger:

### Arbeidsoppgaver

Hovedoppgavene i stillingen vil være kravstilling, design og utvikling av mål og resultatindikatorer(MRI'er (KPI)) ved hjelp av både egenutviklede og business intelligence systemer, samt design og utvikling av rapporter innenfor logistikkfagområdet. Forsvarets ERP løsning baserer seg på SAP med enkelte tilstøtende, helt eller delvis, integrerte it-systemer.

Stillingsinnehaveren skal bidra med å videreutvikle forsyningstjenesten gjennom analyse av logistikkprosessen.

Videre forventes stillingsinnehaverens skal bidra spesielt innenfor de programmeringstekniske oppgavene ved seksjonen.

### Kvalifikasjoner

For stilling som overingeniør kreves

- minimum 5 års universitets- og høgskoleutdanning med fagfelt logistikk/økonomi/it

- 3-5 års erfaring fra forvaltningstjeneste.
- Det kreves god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk og engelsk.
- Søkeren må ha programmeringserfaring innenfor SQL/PLSQL og/eller PHP.
- Det er ønskelig med erfaring med utvikling og/eller bruk av business intelligence systemer som f eks SAP BI, Business Objects (BO), Oracle Discoverer eller lignende.
- Annen utdanning og lang relevant erfaring vil etter vurdering kunne kompensere for manglende formell utdanning.

Det vil bli gjennomført intervju av aktuelle kandidater og resultatet fra intervjuet vil være et av kriteriene ved utvelgelse.

A ble innkalt til intervju på bakgrunn av sin nåværende stilling som rådgiver i Skatteetaten, hvor han jobber med blant annet systemutvikling og forvaltning, herunder Oracle, m.m. Intervjuet ble gjennomført etter en standardisert mal/skjema som inneholder en rekke spørsmål. Ombudet har fått en kopi av malen. Malen inneholder en lang rekke spørsmål som omfatter hele intervjuet fra start til slutt.

Etter det ombudet forstår, har A minoritetsbakgrunn, og han har ikke norsk som morsmål.

## **Partenes syn på saken**

### **A:**

Begrunnelsen han har fått fra Forsvaret for hvorfor han ikke ble innstilt var at Forsvaret mente at han ikke hadde tilstrekkelige norskkunnskaper. A hevder at denne vurderingen er feil. Han mener derfor at han er blitt diskriminert på grunn av språk. Til støtte for sitt syn peker han på at han arbeider som tolk og at han aldri før har fått en slik tilbakemelding fra et jobbintervju. Tvert imot har han alltid fått ros for sine språkferdigheter.

Under intervjuet var det kun to spørsmål som han ba om å få omformulert, da han ønsket å svare helt riktig. Det var kun begrepet i spørsmålet som han måtte spørre om. Han fikk nemlig en bekreftelse fra fagforeningsrepresentanten (som hadde vært til stede under intervjuet) om at når man snakket om manglende språkferdigheter, dreide det seg kun om at han ikke hadde forstått begrepet.

For øvrig hevder A at han er faglig kvalifisert til stillingen og viser til at hans nåværende stilling som rådgiver i Skatt Øst krever mer faglig kompetanse enn stillingen i Forsvaret. På spørsmål om hvorfor han var blitt innkalt til intervju ble han nemlig fortalt at han sto øverst på listen av kandidatene med relevant kompetanse og erfaring. Han fremmer likevel klagen kun på bakgrunn av vurderingen som er blitt gjort om språkkunnskap, ikke vurderingen om formell utdanning eller fagkompetanse.

### **Forsvaret:**

Forsvaret avviser at A er blitt diskriminert på grunn av språk. Forsvaret viser først til at A ikke tilfredsstillt kravet om 5 års formell utdanning i utlysningsteksten. Han har 2-årig utdanning fra systemering og databehandlingslinja ved Høgskolen i Agder og ettårig utdanning fra informatikklinjen ved Høgskolen i Buskerud. Han ble innkalt til intervju for å avklare om han på bakgrunn av sin erfaring som rådgiver i systemutvikling m.m. i Posten og rådgiver ved Akershus fylkesskattekontor hadde de nødvendige kvalifikasjonene for å kompensere for manglende formell utdanning. På bakgrunn av intervjuet ble det vurdert at hans tjenesteerfaring ikke kunne kompensere for dette. I tillegg måtte spørsmålene etter s oppfordring omformuleres flere ganger under intervjuet. Man gikk derfor ut at dette var fordi han ikke forsto standardspørsmålene, og man fikk inntrykk av at han heller ikke tilfredsstilte kravet om gode norskkunnskaper.

Stillingen som overingeniør i Analyse- og beslutningsstøtteseksjonen er en krevende stilling. Overingeniører forventes å kunne lede datatekniske prosesser innenfor kompliserte logistikkfaglige oppgaver som skal videreformidles internt. På denne bakgrunn ble det konkludert med at A ikke var kvalifisert for stillingen.

### **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

### **Diskrimineringsloven**

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Forskjellsbehandling som er "nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles", jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

## **Ombudets vurdering**

Det ombudet skal ta stilling til i denne saken er om A er blitt diskriminert i ansettelsesprosessen til stilling som overingeniør i Forsvaret på grunn av sine språkferdigheter. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at A er blitt forskjellsbehandlet, går bevisbyrden over på Forsvaret, som da må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Forsvaret bestrider ikke at s språkferdigheter ble vurdert som for dårlige sett opp mot stillingen som overingeniør, men Forsvaret har også uttalt at A ikke ble vurdert som kvalifisert for stillingen basert på at han verken tilfredsstiller utlysningskravet om formell utdanning eller kravet om relevant og kompenserende profesjonell erfaring.

A påstår at han er kvalifisert for stillingen, men han utdyper ikke dette særlig. Han presiserer at han har valgt å klage utelukkende på bakgrunn av vurderingen av hans språkferdigheter. Ombudet vil derfor ikke ta stilling til spørsmålet om A er faglig kvalifisert til stillingen. Ombudet vil kun vurdere om Forsvaret under sin totale vurdering av As kandidatur la negativ vekt på s språkkunnskaper i strid med diskrimineringsloven.

Ombudet viser til at etter Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis kan det foreligge brudd på diskrimineringslovgivningen i ansettelsessaker, selv om klager av andre årsaker ikke ville fått stillingen det er tale om, jf. nemndas sak 41/2009. Forbudet mot diskriminering gjelder gjennom hele ansettelsesprosessen, og ikke bare for vurderingen av de sterkeste kandidatene til stillingen. Det avgjørende etter nemndas praksis er altså om vektleggingen av det vernede grunnlaget (i denne saken, språk) er egnet til å stille vedkommende dårligere, og ikke at vektleggingen har hatt avgjørende betydning.

Forsvaret har opplyst at man vurderte s språkferdigheter til å være for dårlige, sett opp mot kvalifikasjonskravet til stillingen. Ombudet legger dermed til grunn at A i utgangspunktet ble stilt derfor dårligere enn andre søkere på grunn av språk, jf. diskrimineringsloven § 4 første ledd, jf. andre ledd.

Spørsmålet blir så om dette kan være tillatt forskjellsbehandling etter diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd, det vil si om forskjellsbehandlingen «er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles».

Ombudet viser i denne forbindelse til ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 10.1.8, s. 90 og 10.4.8.4 s. 103, hvor det fastslås at:

I mange typer arbeid vil det være relevant å kreve gode norskkunnskaper (...)

Krav til språkkunnskaper vil i mange tilfeller være både saklig og nødvendig å stille (...) Slike tilfeller vil da ikke rammes av diskrimineringsforbudet (...) I arbeidslivet vil språkkrav kunne være saklig dersom de begrunnes i den enkelte stillingen. Det vil i denne vurderingen være avgjørende hvor sentralt språket er i forhold til utøvelsen av arbeidet. I enkelte yrker kan språk være et viktig arbeidsredskap, mens det i andre yrker ikke har avgjørende betydning (...) Jo mer verbal og utadrettet en jobb er, jo mer relevant vil det være å legge vekt på språket. I de aller fleste jobber er imidlertid kommunikasjonen internt også viktig (...).

Av utlysningsteksten fremgår det at «stillingsinnehaver skal bidra med å videreutvikle forsyningstjenesten gjennom analyse av logistikkprosessen (og) spesielt innenfor de programmeringstekniske oppgavene ved seksjonen». I tillegg kreves det «god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk og engelsk».

Videre opplyser Forsvaret at overingeniørstillingen innebærer å lede datatekniske prosesser innenfor kompliserte logistikkfaglige oppgaver som skal videreformidles til andre ansatte i logistikkdivisjonen og forsyningsdivisjonen. Ut fra dette legger ombudet til grunn at informasjonen som utveksles kan være faglig komplisert og at overingeniøren både må kunne uttrykke seg tilfredsstillende og ha en presis og god språkforståelse. Etter ombudets mening fremstår derfor kravet om gode kunnskaper i norsk godt forankret i de oppgavene som ligger til en overingeniørstilling i Forsvarets logistikkorganisasjon. Kravet kan derfor sies å være saklig.

Spørsmålet blir deretter om det var nødvendig å forskjellsbehandle A for å oppnå dette formålet.

Ombudet legger til grunn at det først og fremst vil være under et intervju at arbeidsgiver vil kunne vurdere kandidatens språkferdigheter og formidlingsevne, og det vil derfor etter ombudets vurdering være saklig av arbeidsgiver å legge betydelig vekt på inntrykket kandidaten gir under intervjuet. Ombudet mener at en naturlig forståelse av kravet om «god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk» blant annet innebærer at man har en god forståelse av hva som sies på norsk.

Ombudet understreker at en vurdering av språkferdigheter basert på inntrykket kandidaten gir under et intervju vil være en skjønsmessig vurdering som ombudet må være tilbakeholden med å overprøve. Det er arbeidsgiver som kjenner arbeidsoppgavene og stillingen best, og som er best i stand til å avgjøre hvilke språkferdigheter som bør kreves. Ombudet kan imidlertid se om det er holdepunkter for å si at usaklige hensyn er vektlagt, om klagers språkferdigheter er blitt vurdert i henhold til språkkravet, om arbeidsgivers vurdering av klagers språkferdigheter er konkret begrunnet osv.

A hevder at det kun var ved to anledninger under intervjuet at det kunne stilles spørsmål ved hans språkkunnskaper. Dette gjaldt to spørsmål som han ba om å få omformulert fordi han ikke forsto begrepene som var brukt.

Forsvaret skriver at man gikk ut fra at dette skjedde fordi A ikke forsto Forsvarets standardspørsmål.

Ombudet har ikke nærmere opplysninger om hvilke spørsmål eller begreper som ikke ble forstått av A, men ombudet legger til grunn at når Forsvaret skriver at det var standardspørsmål han ikke forsto, så var dette spørsmålene som sto i intervjumalen. Ombudet har gjennomgått samtlige spørsmål og kan ikke se at det er formuleringer i spørsmålene som umiddelbart virker uklare, eller at de er så avanserte språklig sett at det gir grunn til å sette spørsmålstegn ved arbeidsgivers vurdering av kandidatens språkkunnskaper når spørsmålene ikke ble forstått. Når arbeidsgiver viser til konkrete situasjoner der begreper eller spørsmål ikke blir forstått, og fagforeningsrepresentanten bekrefter at dette skjedde, så kan ikke ombudet se at det er grunnlag for å overprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av s språkkunnskaper.

Ombudet merker seg at A skriver at han alltid har fått positiv tilbakemelding på sine språkferdigheter i norsk, herunder etter jobbintervjuer, og han fungerer som tolk. Ombudet finner ikke grunn til å tvile på det, men det er som nevnt den aktuelle arbeidsgiver som vurderer språkferdighetene som kreves opp mot den konkrete stillingen.

Selv om ombudet legger til grunn at språkkravet i denne saken var både saklig og nødvendig, må også vilkåret om uforholdsmessighet være oppfylt for at forskjellsbehandlingen kan sies å være lovlig. Ombudet har forståelse for at det kan oppleves frustrerende ikke å bli innstilt, men det er likevel slik at ingen arbeidssøkere i utgangspunktet har krav på å bli innstilt i de stillinger de søker på. Dessuten har Forsvaret anført at A ikke var faglig kvalifisert for stillingen, og A har i liten grad argumentert mot denne vurderingen. Ombudet kan dermed ikke se at forskjellsbehandlingen var uforholdsmessig. Vilkårene for tillatt forskjellsbehandling er dermed oppfylt.

## **Konklusjon**

A ble ikke diskriminert på grunn av språk da han ikke ble innstilt til stilling som overingeniør i Forsvarets logistikkorganisasjon som ble utlyst høsten 2012.

**Saksnummer: 13/618**

**Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4**

**Dato for uttalelse: 21. august 2013**