

Til rette vedkommende

Vår ref.
08/1222-23-SIG

Deres ref.

Dato:
10.11.2008

Anonymisert uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til møte med A 22. august 2008, og formell klage av 8. september 2008.

A mener seg forbigått på grunn av språk ved ansettelse av rådgiver/seniorrådgiver hos arbeidsgiver B.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at B ikke har handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av språk, jf. diskrimineringsloven § 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Sommeren 2008 lyste B ut stilling som seniorrådgiver/rådgiver. Av utlysningsteksten fremgår det at avdelingen yter bistandsstrategisk rådgivning og kvalitetssikring innen global helse og aids. Viktige oppdragsgivere er Utenriksdepartementet og norske ambassader. I utlysningsteksten ble det stilt *krav om* følgende kvalifikasjoner:

- Høyere helsefaglig, samfunnsvitenskaplig eller annen relevant utdanning og kompetanse
- Erfaring fra bistandssamarbeid og internasjonalt arbeid
- Gode skriftlige og muntlige norsk-/engelskkunnskaper

I tillegg ville følgende kvalifikasjoner bli *vektlagt*:

- Forståelse av globale utfordringer, rammebetingelser og utfordringer i Norges samarbeidsland vil vektlegges
- Forskningserfaring

Det ble også stilt krav om at søkerne måtte være resultatorienterte med en kombinasjon av analytiske evner og initiativ. Videre måtte søkerne ha gode samarbeidsevner, selvstendig arbeidsevne og gode kommunikasjonsevner med ulike målgrupper. Erfaring med tverrfaglig team- og prosjektarbeid var ønskelig.

A var en av 43 søkere til stillingen.

Av utdanning har A blant annet Master of Public Health, Diploma of Education og Bachelor of Arts. I tillegg har A norsk språkkurs (nivå 4) ved Universitetet i Oslo. A opplyser i sin CV at hun behersker *engelsk meget godt* (skriftlig/muntlig) og *norsk godt* (skriftlig/muntlig). I søknaden opplyser A at engelsk er hennes morsmål og at hun foretrekker å bruke dette skriftlig. Hun opplyser videre at hun er vant med å snakke norsk og leser norsk uten problemer.

A ble som en av seks søkere innkalt til intervju. Av *Forslag til tilsetting* fremgår det at A gjorde et godt inntrykk under intervjuet og fremstod som hyggelig og omgjengelig. Det positive inntrykket ble bekreftet av referansene. A ble ansett faglig kvalifisert, men ble ikke innstilt på grunn av mangelfulle skriftlige norskkunnskaper.

Rettslig utgangspunkt

Ved ansettelser i offentlig sektor kommer det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet til anvendelse. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys den utlyste stillingen. Hvem som er best kvalifisert, avgjøres på bakgrunn av en vurdering av søkerens utdanning, erfaring og personlige egnethet sett opp mot kravene i utlysningsteksten.

Kvalifikasjonsprinsippet suppleres av diskrimineringslovens forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet språk, jf. lovens § 4 første ledd. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer på grunnlag av blant annet språk blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, jf. lovens § 4 annet ledd.

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

Ombudet vil bemerke at forskjellsbehandling på grunn av språk ikke inngår som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag i EUs rådsdirektiver 2000/43/EF eller 2000/78/EF. Selv om forskjellsbehandling på grunn av språk ikke er et selvstendig diskrimineringsgrunnlag i EU-direktivene, finnes det flere eksempler i internasjonal menneskerettspraksis på saklig forskjellsbehandling på grunn av språk, jf. for eksempel den såkalte Belgian Linguistic case (23. juli 1968, serie A) hvor Den europeiske menneskerettsdomstol tillot den belgiske stat å fortsette en praksis som på visse områder gjorde at en språklig minoritet fikk færre muligheter i utdanningssystemet enn personer som tilhørte den språklige majoriteten.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

I denne saken er det ikke tvilsomt at A er stilt dårligere enn andre søkere på grunn av sine mangelfulle språkkunnskaper. Unnlåtelsen av å innstille A på grunn av mangelfulle skriftlige norskkunnskaper er derfor i utgangspunktet en direkte forskjellsbehandling på grunn av språk, jf. diskrimineringsloven § 4 første ledd, jf. annet ledd.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er hvorvidt vektleggingen av språk i denne saken var nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke var uforholdsmessig inngripende overfor A, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

Første spørsmål blir derfor om det er saklig å stille språkkrav i jobbsammenheng. På generelt grunnlag kan man si at det vil være større anledning til å vektlegge språk innenfor arbeidslivet enn utenfor. Et krav om at alle beboerne i et borettslag skal beherske norsk, vil for eksempel vanskelig kunne begrunnes saklig. I arbeidslivet vil språkkrav derimot kunne være saklige dersom de begrunnes i den enkelte stilling. 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. Det vil eksempelvis være forskjell på hvilke språkkrav som stilles til en lærer og en renholder på en skole. Jo mer verbal og utadrettet en jobb er, jo mer relevant vil det være å legge vekt på språket.

I denne saken viser B til at det er løpende utadrettet kontakt med fagpersoner i B, embetsverket i Utenriksdepartementet, ambassader, politisk ledelse og periodevis også mediekontakt. Presis kommunikasjon, samt evne til å levere på bestillinger, ofte med korte tidsfrister, er derfor viktig.

Ombudet er etter dette kommet til at språkkravet er saklig for å nå målet om presis kommunikasjon. Neste spørsmål blir da om språkkravet var nødvendig for å nå målet om presis kommunikasjon. Sagt på en annen måte, finnes det andre måter å nå målet om presis kommunikasjon på?

Språklige barrierer kan overvinnes/kompenseres gjennom språklig tilrettelegging i form av for eksempel språkopplæring, språkvask og lignende. B opplyser generelt at denne type tiltak vurderes ut fra stillingens karakter og hvilken viktighet utøvelsen av språk har for de respektive stillingene. Når det gjelder den utlyste stillingen spesielt, innebærer den et høyt arbeidspress og utstrakt bruk av delegert ansvar. Innehaveren forutsettes å kunne operere selvstendig og det er derfor begrensede muligheter for korrektur/språkvask fra kolleger eller avdelingsleder.

Språkkravet fremstår etter dette både saklig og nødvendig. Spørsmålet etter dette er om språkkravet er uforholdsmessig inngripende overfor A. Et tema i denne vurderingen er om B har hatt et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere As språkkunnskaper opp mot de krav stillingen fordrer.

A opplyser at hun har tatt språkkurs (trinn 4) ved Universitetet i Oslo. Ombudet har vært i kontakt med Institutt for lingvistiske og nordiske studier for å få en vurdering av hvilket nivå trinn 4 er. Instituttet opplyser at trinn 3 gir generell studiekompetanse og at trinn 4 er et klart mer omfattende kurs som bør gi deltakerne gode forutsetninger for å mestre det norske arbeidsmarkedet.

Formatert: Normal, Ingen, Høyre: 0 cm, Ingen punktmerking eller nummerering, Mønster: Klart

B viser til stillingens karakter, jf. ovenfor, og uttaler at stillingen fordrer en høyere grad av kommunikasjons- og presentasjonsegenskaper enn mange andre stillinger på dette nivået. Vurderingen av As språkegenskaper ble gjort på bakgrunn av intervju, referanseuttalelser og en totalvurdering gitt stillingens krav og Bs kjennskap til A gjennom konsulentoppdrag over flere år.

Ombudet mener B har hatt et godt grunnlag for å vurdere As språkkunnskaper opp mot kravene i stillingen. En vurdering av språkkunnskaper vil være skjønnsmessig og ombudet har liten forutsetning og begrenset adgang til å overprøve Bs skjønn i denne vurderingen. Selv om det oppleves som inngripende å ikke få en stilling på grunn av manglende språkkunnskaper, vil man måtte vurdere dette opp mot arbeidsgivers interesser. Arbeidsgivers interesse vil naturlig nok være å sikre en effektiv utøvelse av de oppgavene som ligger til stillingen, og som nevnt ovenfor vil det ofte regnes som saklig å stille språkkrav i stillinger som i stor grad er verbale og utadrettede.

Ombudet er etter dette kommet til at språkkravet ikke anses som uforholdsmessig inngripende overfor A.

Ombudet er etter dette kommet til at språkkravet både er saklig og nødvendig, samt at det ikke fremstår som uforholdsmessig inngripende overfor A.

Konklusjon

B har ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 første ledd ved ikke å innstille A til stillingen.

I utlysningsteksten opplyser B at det er et personalpolitisk mål å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn og at personer med innvandrerbakgrunn derfor oppfordres til å søke. For å nå målet om ansette flere personer med innvandrerbakgrunn må B kartlegge hvilke barrierer som gjør at man ikke når målet, for eksempel manglende språklig tilrettelegging. Ombudet vil i den sammenheng vise til at diskrimineringsloven § 3a fra 1. januar 2009 vil inneholde en plikt for arbeidsgiver til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn og hindre diskriminering på grunn av blant annet språk.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om å bringe sak inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda
Kopi: B
Saksbehandler: Stian Sigurdson