

Ikke forskjellsbehandlet på grunn av etnisk bakgrunn, men forskjellsbehandlet på grunn av språk ved tilsetting.

Lovgrunnlag: diskrimineringsloven § 4

Saksnummer: 11/245

Dato: 21.06.2011

Kvinne X med annen etnisk bakgrunn hevdet at bibliotek i Y kommune har diskriminert henne på grunn av etnisitet, da hun ikke ble innstilt til stillingen som spesialbibliotekar.

Ombudet vurderte om X ble forskjellsbehandlet på grunn av nasjonal opprinnelse, og/eller på grunn av språk som en markør av etnisitet. Ombudet har kommet til at det ikke er grunn til å tro at X ble forskjellsbehandlet på grunn av nasjonal opprinnelse. Ombudet fant at biblioteket har sannsynliggjort at personlig egnethet var avgjørende for at hun ikke ble innstilt, og ikke fikk stillingen.

Ombudet kom derimot til at kommunen handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk jf. § 4, ved at de ikke har sannsynliggjort at det var nødvendig å stille så strenge krav til skriftlige norskkunnskaper som det de har gjort ovenfor X.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn:

X har iransk bakgrunn og kom til Norge i 2004. X er utdannet fra Universitetet med en bachelor i informasjonsvitenskap og bibliotek, og videreutdanning mastergrad i informasjonsvitenskap og bibliotek ved Høyskolen i Y.

X kommune lyste ut en 100 % stilling som spesialbibliotekar med søknadsfrist 2. desember 2009 og tiltredelse fra 1. januar 2010. Stillingsinnehaveren er en del av et team som har ansvar for innkjøp og registrering av avdelingens samlinger i BiblioFil. I stillingen inngår også et ansvar for formidling og markedsføring av avdelingens tilbud og tjenester. I utlysningen står det at de søker etter en fordomsfri bibliotekar til allsidig jobb.

Til stillingen kreves følgende kvalifikasjoner:

- *Minimum Bachelor i bibliotekfag eller tilsvarende.*
- *Ønskelig med inter kulturell kommunikasjons kompetanse.*
- *Erfaring eller interesse for katalogisering/klassifisering av medier på språk med forskjellig skrifttegn og alfabeter*
- *Interesse for formidling og utadrettet virksomhet*
- *Evne til å jobbe både selvstendig og i team*
- *Interesse for å arbeide i et flerkulturelt miljø*
- *Dokumentert gode norsk- og engelsk kunnskaper, skriftlig og muntlig*
- *Gode samarbeidsevner og nysgjerrighet i behold*
- *Personlig egnethet*

Det var 37 søkere til stillingen, hvorav 17 søkere ikke oppfylte utdanningskravet. X var en av seks søkere som ble innkalt til intervju. Fire av de som ble innkalt til intervju hadde innvandrerbakgrunn. X var på intervju den 14. desember 2009.

Følgende personer ble innstilt til stillingen:

1. kandidat A
2. kandidat B
3. kandidat C

Kandidat A har fem års studier med bibliotekfag, herunder to år fra yrkesskole for bibliotekfag og tre år fra det statlige kultur og kunstakademiet. I tillegg har hun 30 studiepoeng med samfunnsfag og 60 studiepoeng med mediefag fra Høgskolen i Z. Kandidat B har Bachelor i bibliotekfag fra Høgskolen i Y. Kandidat C har Bachelor og master i bibliotek fra HiO. Klager X har Bachelor i bibliotek- og informasjons vitenskap fra et utenlandsk Universitet, og videreutdanning master i bibliotek- og informasjons vitenskap fra Høgskolen i Y.

I følge utvidet søkerliste har Kandidat A følgende relevant arbeidserfaring:

- fem måneder bibliotekar Kunst og Kulturakademiet (H land)
- to år som biblioteksjef yrkesskole i H land
- Siden 1. august 2008 har hun vært bibliotekar ved F skole i Y. Dette er også hennes stilling på intervjutidspunktet, altså 14. desember 2009.

I følge utvidet søkerliste har kandidat B følgende relevant arbeidserfaring:

- Syv måneder ekstrahjelp Z bibliotek.
- Fire måneder – bibliotekar i folkebibliotek.
- To år som konsulent enhet for arkivtjenester – F direktorat.
- Et år spesialbibliotekar i Y kommune.

I følge utvidet søkerliste har kandidat C følgende relevant arbeidserfaring:

- Ca. seks måneder) studentassistent Scenekunstabiblioteket.
- Ca. fire måneder hovedbibliotekar Scenekunstabiblioteket.
- Ca seks måneder bibliotekar ved J bibliotek.

I følge utvidet søkerliste har X følgende relevant arbeidserfaring:

- Fra 1998 til desember 2000 – bibliotekar, avdelingsleder, Universitet i J (ca. to år)
- Ca 1 ½ år - bibliotekar USA.
- Fra juli 2006 til mai 2008 bibliotekar og sekretær (vikar), samt praksis i tre måneder ved G bibliotek.

Biblioteket har skrevet en omfattende innstilling. Innstillingsdokumentet vil ikke bli gjentatt av hensyn til klagers personvern.

Partenes syn på saken

Klager X

X mener hun er best kvalifisert til stillingen som spesialbibliotekar, og at det er hennes utenlandske bakgrunn som er årsaken til at hun ikke fikk stillingen.

Hun viser til at hun har minst like god utdannelse som de innstilte kandidatene. Hun kan seks språk: engelsk, persisk, kurdisk, tyrkisk og dari, i tillegg til norsk. I tillegg har hun skrevet en relevant masteroppgave på norsk. Hun har lang erfaring med å arbeide i et flerkulturelt miljø som er et krav i utlysningsteksten. X hevder også at

hun har erfaring fra katalogisering og klassifisering både fra K land og Norge, samt at hun har gode skriftlige norskkunnskaper.

X mener at lederen for biblioteket, bevisst ga henne kort frist for innkalling til intervjuet. X ba om et annet tidspunkt, men dette ble avvist av Y.

X mener hun ble dårlig behandlet på intervjuet. Lederen begynte intervjuet med å spørre hvorfor hun mener at hun passer til stillingen. X mener hun forsøkte å fremstille sin kompetanse på en best mulig måte, men at representanten fra Bibliotekarforbundet, forsøkte å motarbeide henne. Hun mener intervjuet minnet om en rettssak fordi hun følte at hun måtte forsvare sin kompetanse ovenfor biblioteket. De skal blant annet ha påpekt at de har en ansatt fra Iran og at de ikke trenger en til som kan de samme språkene som X.

Biblioteket spurte henne også om hun har skrevet masteroppgaven selv, eller om det er hennes veileder som har skrevet den. X mener at de heller burde fokusert på innholdet i masteroppgaven og ikke på språket. X påpeker at hennes masteroppgave inngikk i et stort prosjekt, som er kjent i bibliotekarmiljøet. Hun fikk gode tilbakemeldinger fra sin veileder. Hun skrev oppgaven på norsk, men den ble språkvasket av en norsklærer. X har sendt med en e-post fra sin veileder som var en av hennes referanser, hvor han skriver at han på spørsmål fra Y uttalte at det vil være nødvendig at noen leser igjennom det hun har skrevet og gir språklig tilbakemelding/veiledning før det publiseres. X presiserer at Y har en egen redaktør for nettsiden som er ansvarlig for publiseringen.

X oppga fem referanser på sin CV, og ettersendte navn og telefonnummer til to nye referanser per e-post etter intervjuet. X reagerer på at de to nye referansene ikke ble ringt opp. X mener Y burde ringt flere referanser ettersom de oppringte referansene ikke kunne si noe om hennes samarbeidsevner. X hevder uansett at hennes attester bekrefter at hun har gode samarbeidsevner.

X bestrider at hun skal ha uttalt at biblioteket ble drevet på en dårlig måte. Hun mener at hun kun har gitt uttrykk for sine ideer og forslag for videreutvikling av biblioteket.

X påpeker at lederen for biblioteket anbefalte henne til en ledelsesjobb i etter intervjuet på et annet bibliotek. X forstår ikke hvorfor hun ble forespurt om å være leder dersom hun gjorde et negativt inntrykk på intervjuet. Noen uker etter intervjuet fikk hun også en e-post fra biblioteket, der hun etter anbefaling fra vedkommende som intervjuet henne ba om råd for innkjøp av materiale til det flerspråklige bibliotek.

X viser til at hun har vært på intervju til syv stillinger ved ulike bibliotek i kommunen, uten å få et eneste jobbtilbud. Hun påpeker at hun ikke forstår hvorfor kommunen fortsetter å innkalle henne til intervju hvis hun oppfattes som negativ.

Arbeidsgiver Y:

Arbeidsgiver Y bestrider at X ble diskriminert på grunn av sin iranske bakgrunn. Y hevder en samlet vurdering av faglig kompetanse og personlig egnethet er årsaken til at de ikke innstilte X.

Y har i sin redegjørelse opplyst at følgende kriterier ble vektlagt hos kandidatene som ble innkalt til intervju:

- *Minimum Bachelor i bibliotekfag*
- *Minoritetsspråklig bakgrunn*
- *Erfaring fra bibliotekvirksomhet*
- *Erfaring med katalogisering og klassifisering*

Av kvalifikasjoner som ble vektlagt hos de innstilte kandidatene har biblioteket vist til følgende:

- *Erfaring med katalogisering og klassifisering*
- *Erfaring fra bibliotek*

- *Formidlingsevner, evne til å profilere DFB skriftlig og muntlig*
- *Relevant erfaring innen fagområder som tar opp forhold rundt innvandrere*
- *Gode samarbeidsevner og nysgjerrighet i behold*
- *Dokumentert gode norskkunnskaper*

Y viser til at biblioteket i stor grad kommuniserer og markedsfører via hjemmesiden og e-post. Det er derfor nødvendig for driften at avdelingen til enhver tid har tilstrekkelig personalressurser som har gode skriftlige norskkunnskaper.

Y hevder at det var ønskelig å innstille en kandidat før nyttår og at alle som ble innkalt til intervju fikk kort frist. Y opplyser at de stilte like spørsmål til alle som ble innkalt til intervju.

Y startet intervjuet med å spørre hvorfor X hadde søkt på jobben og hva hun kunne bidra med i stillingen. X skal ha reagert med angrep og sinne, og svarte at hun ikke skjønnte hvorfor det var nødvendig med intervjuet ettersom hun var best kvalifisert til stillingen. De viser til at de da forsøkte å snu situasjonen ved å velge en annen vinkling på intervjuet. Hun stilte ingen spørsmål om stillingens innhold, men fastholdt gjentatte ganger at hun hadde rett på stillingen. Ved hvert spørsmål skal X ha gjentatt at hun var best kvalifisert til stillingen og at hun behersket alle oppgaver.

Y spurte X om hun hadde fått hjelp og tilbakemeldinger på skriftlige formuleringer i oppgaven med den hensikt at de ønsket å få et inntrykk av X sine skriftlige norskkunnskaper. X skal da ha svart at hun hadde skrevet oppgaven uten hjelp, og at hun behersker skriftlig norsk fullt ut. Y viser uansett til at X norskkunnskaper i liten grad ble vektlagt. De viser videre til at det fremgår av innstillingsdokumentet at det også var usikkerhet rundt en annen kandidats norskkunnskaper, men at hun likevel ble innstilt som nummer en.

Biblioteket har allerede en iransk ansatt som i likhet med X har kompetanse på persisk og flere andre språk. Xs utenlandske arbeidserfaring og språkkompetanse inngikk i en samlet vurdering med hennes øvrige kompetanse. Y la vekt på personlige egenskaper, som evne til rask læring og en positiv innstilling.

Y bekrefter at de stilte spørsmålet om fordomsfrihet til alle kandidatene. Spørsmålet førte i samtlige intervjuer til en meget positiv og fruktbar dialog, bortsett fra i intervjuet med X. X skal ha kommet med flere angrep og påstander under intervjuet, og samtidig forsøkt å overta ledelsen av intervjuet. Hun beskyldte intervjuer for å være fordomsfull og diskriminerende, og påpekte at biblioteket ikke ble drevet på en god måte. X uttalte på en aggressiv måte at hun forventet å få stillingen og at hun vil anse det som diskriminerende hvis hun ikke fikk den.

Y opplyser at de snakket med fem referanser som X opprinnelig oppga. Y har som praksis at de kontakter minimum tre referanser i forbindelse med rekruttering og innhenting av informasjon om søkerne. Det ble derfor ansett som tilstrekkelig å kontakte fem referanser. I første redegjørelse til ombudet har Y opplyst, uten å navngi referansen, at en person uttalte at X kunne fremstå som dominerende og arrogant. Ingen av referansene kunne uttale seg om Xs faglige kvalifikasjoner i forhold til stillingen, eller om hennes samarbeidsevner, enten fordi de ikke hadde jobbet lenge nok med X, eller fordi de ikke hadde jobbet direkte med henne. Hennes veileder på masteroppgaven skal ha opplyst at hun ville trenge mye oppfølging i skriftlig norsk. Y har i senere redegjørelse opplyst at de ikke vil gå nærmere inn på de konkrete uttalelsene fra referansene fordi de fant sted i 2009, og notatene fra samtalen er makulert.

Y forklarer at de innkalte X til intervju til tross for at de ikke anså henne som personlig egnet til en annen stilling hun hadde søkt på, fordi de ønsket å gi X en ny anledning til å fremstille seg selv på en positiv måte. De viser til at personalledelsen var tilstede på dette intervjuet.

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 unnløtelse 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.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dÅrligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere pÅ grunn av forhold som nevnt over.

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

Ombudet skal ta stilling til om Y kommune, handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, da X ikke ble innstilt til stillingen som spesialbibliotekar.

Ved ansettelser i offentlig sektor gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen. Hvem som er best kvalifisert avgjøres pÅ bakgrunn av en samlet vurdering

av utdanning, yrkeserfaring og personlige egenskaper, holdt opp mot utlysningsteksten.

Spørsmål om diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn

X har anført at biblioteket har forskjellsbehandlet henne på grunn av hennes etniske bakgrunn da hun ikke fikk stillingen som spesialbibliotekar.

Spørsmålet for ombudet er om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at biblioteket la negativ vekt på Xs etniske bakgrunn i forbindelse med tilsettingen. Dersom det foreligger slike omstendigheter, går bevisbyrden over på biblioteket, jf. diskrimineringsloven § 10, som må sannsynliggjøre at forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet.

For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted en direkte forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette må bero på en konkret vurdering. En påstand fra klager, er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. Nemndas sak 26/2006.

Ombudet legger til grunn at X har solid og relevant utdanning. Både klager X, kandidat A og C har master i bibliotekarfag. Kandidat B har kun en Bachelor i bibliotekarfag. Ettersom kravet til søkerne er minimum Bachelor i bibliotekarfag, anses kandidat B som kvalifisert til stillingen. Når det gjelder arbeidserfaring, har alle de innstilte kandidatene noe mer arbeidserfaring fra bibliotek i Norge enn X. X har derimot 3 ½ års erfaring fra utenlandske bibliotek.

Basert på fremlagt dokumentasjon om formelle kvalifikasjoner; utdanning og yrkeserfaring, finner ombudet etter en samlet vurdering at X er minst like godt formelt kvalifisert som de som ble innstilt som nummer en, to og tre til stillingen.

Y hevder at de etter en samlet vurdering av Xs kompetanse og personlig egnethet kom til at hun ikke var kvalifisert for stillingen. I innstillingsbrevet har Y blant annet skrevet at X ikke stilte noen spørsmål til den konkrete stillingen, og at hennes referanser ikke kunne si noe om hennes samarbeidsevner. Under hele intervjuet utviste hun dessuten en konfronterende holdning og kom i forsvarsposisjon, noe som gjorde det vanskelig å gjennomføre intervjuet på en god måte. Se forøvrig beskrivelsen av X i innstillingsdokumentet under sakens bakgrunn.

Ombudet har begrenset kompetanse til å overprøve denne typen skjønnsmessige vurderinger som fremgår av innstillingsdokumentet. Skriftlige innstillingsdokumenter er etterprøvable og tidsnære dokumentasjon. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sak 2/2008 jf. sak 21/2009 påpekt at en ansettelsesprosess der kompetansen til en søker med etnisk minoritetsbakgrunn er kommet fram på en vesentlig dårligere måte enn for de andre søkerne, kan generelt sett være tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 23/2009 har nemnda poengtert at *"Det avgjørende spørsmålet er om avveining av kandidatens kvalifikasjoner er å anse som en urimelig eller uforsvarlig kvalifikasjonsvurdering."*

Etter ombudets vurdering er innstillingen balansert i sin fremstilling av de enkelte kandidatene. Alle kandidatene har fått en bred og grundig omtale. Ombudet kan heller ikke se at Xs kompetanse har kommet fram på en vesentlig dårligere måte enn for de andre søkerne. I denne sammenheng legger ombudet også vekt på at vurderingene som fremgår av innstillingsdokumentet i tid ligger relativt tett opp til tidspunktet for intervjuet.

X hevder at hun følte seg svært dårlig behandlet under intervjuet ved at hun opplevde at Y tvilte på hennes kompetanse. Slik ombudet ser det, er det enighet om at det oppsto en konfliktsituasjon under intervjuet. Det er derimot uenighet om hva som konkret ble sagt. Når det står påstand mot påstand om hva som ble uttalt på intervjuet, så kan ombudet ikke legge den ene versjonen til grunn som mer sannsynlig enn den andre.

På denne bakgrunn finner ombudet at det ikke er "grunn til å tro" at Xs nasjonale opprinnelse ble vektlagt i vurderingen av hvem som ble innstilt og tilbudt stillingen som spesialbibliotekar i det flerspråklige bibliotek.

Spørsmål om diskriminering på grunn av språk

X har ikke anført at hun mener seg diskriminert på grunn av språk. Språk er en markør av etnisitet og negativ vektlegging av språk vil kunne være i strid med diskrimineringsloven § 4. Ombudet skal derfor ta stilling til om X har blitt diskriminert ved at Y har lagt negativ vekt på Xs skriftlige norskkunnskaper.

Ombudet merker seg at Y har skrevet i innstillingsdokumentet at X *"ikke har tilstrekkelige skriftlige norskkunnskaper, noe som er spesielt viktig i forbindelse med oppgaver rundt markedsføring med bl.a hjemmesideutvikling."*

Y hevder imidlertid at Xs norskkunnskaper i liten grad ble vektlagt. De viser videre til at det fremgår av innstillingsdokumentet at det også var usikkerhet rundt kandidat A sine norskkunnskaper, men at hun likevel ble innstilt som nummer en fordi hennes referanse hadde påpekt at hun hadde god læringsevne.

Som nevnt ovenfor må innstillingsdokumentene gis stor vekt da de i tid ligger relativt tett opp til tidspunktet for intervjuet.

Y har anført at manglende språkkompetanse i norsk skriftlig ikke var utslagsgivende for at X ikke ble innstilt til stillingen.

Ombudet finner uansett at det er grunn til å tro at Y har lagt negativ vekt på Xs språkkunnskaper i norsk skriftlig, og at hun ble dårligere behandlet enn andre ville blitt på grunn av språk.

Som vist til ovenfor kommer det klart til uttrykk i innstillingsdokumentet at personlig egnethet også var en årsak til at X ikke ble innstilt til stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda vedtak 61/2010 illustrerer at det likevel vil kunne være et brudd på diskrimineringsloven dersom det er lagt ulovlig vekt på et

diskrimineringsgrunnlag, til tross for at det også kan være andre grunner til at man ikke ble innkalt til intervju.

Spørsmålet for ombudet er dermed om Y har sannsynliggjort at vilkårene i diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd er oppfylt, slik at forskjellsbehandlingen likevel er lovlig. Ifølge diskrimineringsloven § 4 vil en forskjellsbehandling på grunn av språk være lovlig, dersom forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og den ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Spørsmålet er om kravet til norsk skriftlig er nødvendig for å oppnå et saklig formål. Det følger av forarbeidene til diskrimineringsloven at krav om språkkunnskaper kan være både saklige og nødvendige. I ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 90 understreker departementet at *"det vil kunne være lovlig adgang til å stille krav om norskkunnskaper i en rekke situasjoner, for eksempel i tilknytning til ansettelser mv.... for eksempel der det er behov for å ha en god språkforståelse av hensyn til personsikkerhet."* Det sentrale ved vurderingen av om språkkravet er saklig, vil være om språkkravet er sentralt for utøvelsen av arbeidet, jf. ot.prp.nr. 33 (2004-2005) s. 103. Det presiseres at jo mer verbal og utadrettet en jobb er, jo mer relevant vil det være å legge vekt på språket.

Ombudet har ikke forutsetninger for å vurdere om X hadde tilstrekkelige skriftlige språkferdigheter i norsk til å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene i Y.

Y har påpekt at alle ansatte i utgangspunktet må kunne skrive egne tekster på norsk til nettsiden. Alle innlegg til nettsiden blir korrekturlest for å unngå skrive- og stavefeil, men de har ikke kapasitet til en grundigere redigering av tekstene. Y har ikke presisert hvor stor del av stillingen som innebærer publisering av tekster på nettsiden.

I utgangspunktet mener ombudet at stillingens oppgaver tilsier at det kan være nødvendig for å oppnå et saklig formål å stille krav til norsk skriftlig. Spørsmålet er om det var nødvendig å stille så strenge krav til skriftlig norsk som det Y har gjort ovenfor X.

I innstillingsdokumentet har Y basert sin vurdering på at en av Xs referanser skal ha uttrykt at hun kom til å trenge oppfølging ved tekstskriving for publisering. Dette er ikke skriftlig dokumentert av Y. X har vedlagt en attest fra sin veileder som skriver at det vil være nødvendig at noen leser igjennom det hun har skrevet og gir språklig tilbakemelding/veiledning før det publiseres.

Etter ombudets vurdering er det vanskelig å tolke ut fra referansen at X trenger grundigere redigering av tekstene hun skriver på norsk. Med tanke på at de også har en redaktør som leser igjennom skrive- og stavfeil så mener ombudet at de ikke kan legge kravet til norsk skriftlighet så høyt at det utelukker søkere som ikke har norsk som morsmål. Ombudet legger også vekt på at Y har skrevet i innstillingsdokumentet at de ikke visste om kandidat A, som ble innstilt som nummer en, hadde gode skriftlige norsk kunnskaper, men at de ikke har vektlagt mulige manglende norsk kunnskaper fordi hun ble ansett som lærevillig. Etter ombudets vurdering tyder dette på at Y ikke har vært konsekvent i sin vurdering av kandidatenes skriftlige norsk kunnskaper, og at de har stilt høyere krav til Xs skriftlige norskkunnskaper enn til kandidat A som ble innstilt som nummer en.

Ombudet finner etter dette at Y ikke har sannsynliggjort at det var nødvendig for utførelsen av stillingens arbeidsoppgaver, å stille så strenge krav til skriftlig norskkunnskaper, som det de har gjort ovenfor X.

Konklusjon

Y har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 forbud mot diskriminering på grunn av språk, ved at Y ikke har sannsynliggjort at det var nødvendig å stille så strenge krav til skriftlige norskkunnskaper som det de har gjort ovenfor X.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. diskrimineringsloven § 13, jf. § 14.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding innen **19. juli 2011** om hvordan Y foreslår å løse saken, dersom Y velger å ikke bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 21.06.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombudet

