



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 21/364

A v/advokat Ingvild Andrea Tellmann

mot

B folkehøgskole v/advokat Hans Bogsti

Uttalelse og vedtak av 3. februar 2022 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Elisabeth Deinboll (nemndleder)

Jens Kristian Johansen

Møyfrid Eggebø

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om en folkehøgskole har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, ved ikke å innkalle en søker til intervju for stillingen som musikkterapeut/folkehøgskolelærer, og ved ikke å tilby ham stillingen.

Saken gjelder også påstand om diskriminering på grunn av alder, ved at søkeren ikke ble innkalt til intervju.

Bakgrunn for saken

A er blind. Han har master i musikkterapi fra Norges musikkhøgskole og annen utdanning innen musikk. A har selv vært elev ved B Folkehøgskole skoleåret 2011/2012.

Våren 2021 søkte A på utlyst stilling som musikkterapeut/folkehøgskolelærer ved B Folkehøgskole. Det kom inn 14 søknader til stillingen. 4 ble innkalt til intervju, A var ikke blant disse.

Med unntak av én hadde alle kandidatene som ble innkalt til intervju, master i musikkterapi. Alle hadde flerårig relevant erfaring. Kandidaten som manglet master hadde over 20 års erfaring fra arbeid som musikkterapeut og miljøterapeut.

A fullførte sin master i musikkterapi ved Norges musikkhøgskole i 20**. Han har erfaring som kordirigent, fra musikkterapeutiske prosjekt i studietiden, som sangpedagog og fra psykososialt team ved C.

Følgende e-postkorrespondanse fant sted mellom A og rektor ved B Folkehøgskole, X, i april-mai 2021:

Fra X, 16. april:

«Hei og tusen takk for din søknad til det utlyste vikariatet. Vi er nå godt i gang med arbeidet med å finne frem til kandidatene v ønsker å ha med på intervju. De aktuelle kandidatene vil bli innkalt i løpet av kort tid. Intervjuet vil finne sted mandag 26. april.»

Fra A, 22. april:

«Heisann! Bare for å sjekke: når jeg ikke har hørt noe går jeg ut ifra at jeg ikke blir kalt inn til intervju på mandag? Alt godt!»

Fra X, 22. april:

«Hei A. Sitter på Rondane Høyfjellshotell og jobber ☺

Nei vi har ikke kalt deg inn til intervju. Det vi tenker er følgende. Vi vil svært gjerne ha deg her på B, for vi kjenner deg og vet hva du står for. Men vi tror ikke det er lurt at du blir alene som musikkterapeut dette året der alt må startes

opp på nytt av en ny person. Om [navn] eller en annen musikkterapeut skulle fortsette og vi ville ha en til, så hadde du vært den perfekte. Du er ung, du kan masse musikk, du er en god samtalepartner og du kan skape miljø og hygge og vise at det å ha et funksjonshemming også er en styrke i visse situasjoner. Men å være blind setter noen begrensninger til tider og om du hadde vært en av to, kunne man fordelt oppgavene slik at det ikke ble noe problem. Du må selvsagt gjerne være uenig med meg og argumentere for noe annet. Det kunne vært interessant og jeg forbeholder meg alltid retten til å endre mening. Jeg er påvirkbar om jeg får gode nok argumenter.

Men jeg vil gjerne få lov til å komme tilbake til deg. Det er et spesielt år nå. Vi skal ut av koronaen og vi skal bygge oss opp økonomisk etter å ha brukt rubbel og bit på internatbyggingen. [...]

Derfor vil jeg ha deg i bakhodet A, fordi jeg tror du vil kunne passe inn i det nye teamet som skal bygges. Men jeg vil også gjerne gjøre det på en måte som respekterer de behovene du har med din funksjonshemming slik at dette er en langsiktig satsning godt fundamentert i skolens behov og dine evner og ressurser, og ikke kun et lite gjennomtenkt blaff.

Så jeg kan ikke love noe mer nå, men du er høyt oppe i min bevissthet, og så får vi se om du har tid og lyst når vi kommer så langt. Jeg må også få med meg de tillitsvalgte på mine synspunkter og det er heller ikke alle mine planer jeg klarer å realisere. Men jeg håper du får en del jobber som gir deg nyttig erfaring så du har mer å vise til etter hvert, og så får vi komme tilbake til en eventuell stilling på B når vi ser om vi kan få til en situasjon med to musikkterapeuter.

[...]»

Fra A, 23. april:

«Hei X! Fantastisk med Rondane, selv sitter jeg i Trondheim, hvor vi skal fullføre en studioinnspilling i helga.. Takk for et så hyggelig og utfyllende svar. Siden du åpner for diskusjon: Jeg kommer gjerne med argumenter i min favør, og det første er et spørsmål for å klargjøre problemstillingen: Hva er grunnen til at du tenker at det vil være vanskeligere å «starte opp på ny» som blind enn som seende?

Som jeg skriver i søknaden er jeg klar over at det at jeg ikke ser nødvendigvis bringer noen uvanlige utfordringer til bords. Det er rett og slett en annen måte å leve/arbeide på. Samtidig har jeg, som beskrevet i søknaden, og nevnt i attestene fra mine praksisveiledere/andre jeg har jobbet med, arbeidet med diverse brukergrupper. Innsatte i fengsel, elever med multifunksjonsforskjeller i Oslo voksenopplæring, og nå barn, ungdom og voksne som sang/pianolærere. Ja, jeg har måttet tilpasse meg de ulike gruppene på ulike måter, finne alternative måter å handle på underveis.. Men alt i alt, slik det også bekreftes i attestene som ligger ved søknadsteksten, er ikke blindheten min noe som kommer i veien for hverken mitt faglige eller sosiale bidrag.

Som blind har en for øvrig mulighet til å få tilgang til både en «lese- og sekretærhjelp» og en «funksjonsassistent» som på ulike måter bidrar til å løse praktiske arbeidsoppgaver. Dette søkes om gjennom nav, og er bl.a noe [fjernet av hensyn til at opplysningene kan identifisere A].

Jeg tror ikke jeg kan argumentere tydeligere, før jeg evt. vet mer om hvilke faktorer dere mener at gjør det vanskeligere for meg som blind å starte opp fra høsten, enn det vil være for en seende person. Jeg er enig i at det på den ene siden ville vært «tryggere» å ha bedre tid til å planlegge, og et større team å jobbe sammen med for å avlaste hverandres svakheter. På den andre siden vil jeg tro at det til syvende og sist uansett vil handle om å ta en sjans, og kaste seg ut i det. Enten jeg jobber i tospann med en musikkterapeut, en miljøterapeut, eller alene, må jeg uansett håndtere de problemene blindheten presenterer meg med. Og her er vi kanskje tilbake til utgangspunktet, hvor jeg lurer på hva som gjør det å være enslig musikkterapeut ved B vanskeligere for en blind enn en seende person. Jeg ville tenkt at et jobbintervju ville vært en effektiv arena for å diskutere nettopp slike problemstillinger.

Enten det blir sånn eller slik så setter jeg uansett umåtelig stor pris på å bli tatt med i tankene om langtidsplanleggingen. :)

Ønsker deg en strålende helg, og lykke til med ansettelsene!

A»

Den 3. mai informerte X om at han kommer tilbake med et mer utfyllende svar på siste e-post.

Fra A, 3. mai:

«Hei X,
[...]

Jeg har lest din begrunnelse for avslag på jobbintervju flere ganger etter at jeg fikk den og etter at jeg svarte deg første gangen.

Jeg har gått flere runder både med meg selv, med folk rundt meg og jeg har rådført meg med mitt fagforbund CREO.

Din begrunnelse for at jeg ikke ble innkalt til intervju gikk på min funksjonsnedsettelse og jeg oppfatter det klart i strid med både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Det forundrer meg at en institusjon som B Folkehøgskole opptrer på denne måten, jeg kommer til å følge opp denne saken videre, men vil og gjerne høre din respons på dette.

Først og fremst er det en viktig prinsippsak, diskriminering i arbeidslivet er en veldig stor utfordring, men det er og selvfølgelig en viktig sak for meg personlig.»

Fra X, 4. mai:

«Hei igjen A

Som jeg sa i går kveld var hovedbegrunnelsen for at du ikke ble innkalt til intervju at vi hadde søkere som hadde betydelig mer erfaring enn deg. Men siden jeg kjenner deg vet jeg at du har mye å bidra med var jeg glad for at du søkte jobben.

Men situasjonen vår er nå slik at alle som jobber rundt elevene med sammensatte lærevesker vil være nye i sin jobb høsten 2021. Det betyr at ingen har noe å støtte seg på, men må skape dette året for elevene. Du er god til å undervise, være sosial, prate, kan gjøre en masse helt topp og ville sikkert funnet gode løsninger på det meste. Alle tingene du ikke kan, som å kjøre minibuss, finne akkurat disse elevenes kasser blant 50 andre, se hva de har på seg, hvordan rommet deres er, finne percussjon instrumenter som noen har lånt og ikke lagt tilbake osv. kunne vi funnet løsninger på. Men som du selv sier i en tidligere mail, måtte vi ha funnet alternative måter å handle på underveis. Men du er definitivt formelt sett kvalifisert for jobben, og hadde du vært den best kvalifiserte søkeren kunne jeg skjønt at du mener du ble diskriminert på grunn av synet. Men du var ikke den beste søkeren. Det var hun som fikk tilbud om jobben. De andre som var på intervju og ble innstilt, var også foran deg når det gjelder erfaring og hadde alle master i musikkterapi.

[...]»

Fra A, 4. mai:

«Hei igjen X!

Jeg har ingen problemer med å akseptere og forstå grunnene og argumentasjonen du kommer med i de to siste mailene. Imidlertid finner jeg ikke igjen denne argumentasjonen i mailen hvor du sier at dere har valgt å ikke innkalle meg til intervju. Derimot synes jeg å lese at det handler om at det vil være vanskeligere for en blind person å starte opp på ny til høsten, og at dere bare går ut ifra dette, uten å hverken argumentere konkret for det, eller vil ta en samtale med meg om det. Det står ingenting der om at jeg er for ung, er uerfaren, at det finnes andre søkere som er mer kvalifiserte. Det er denne mailen jeg reagerer på:

[gjengir e-post fra X av 22. april]»

Fra X, 4. mai:

«Hei igjen A

Det skjønner jeg, men foranledningen for mailen var at vi hadde diskutert dette med at du ikke ser i telefonsamtalen vi hadde før du søkte, og det var du som sa at du ikke lenger hadde den oppfatningen at du kunne gjøre alt på lik linje med seende.

Når det gjelder mailen du viser til så sier den absolutt ikke alt. Jeg redegjør ikke for våre tanker i sin helhet, og nevner ikke alle argumentene vi har for og imot. Jeg sier f.eks. ingen ting om at vi ikke kalte inn noen personer under 30 år. Men det er også begrunnet i at vi anser at den personen som skal lykkes i denne jobben kommende skoleår bør ha solid erfaring med seg.

Jeg mener fortsatt det jeg sa: «*Men vi tror ikke det er så lurt at du blir alene som musikkterapeut dette året der alt må startes opp på nytt av en ny person.*» Dette dreier seg om at du er nyutdannet har svært begrenset relevant erfaring.

Så sier jeg litt senere: «*å være blind setter visse begrensninger til tider.*» Dette mener jeg fortsatt at det gjør, og det er i tråd med det du sa til meg i telefonsamtalen.»

Den 23. juni 2021 innkom klage fra A med påstand om diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Under saksgangen ble påstanden utvidet til å gjelde også diskriminering på grunn av alder.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 20. januar 2022 i Statens Hus i Bergen, og via videokonferanse. I behandlingen deltok Elisabeth Deinboll, Jens Kristian Johansen og Møyfrid Eggebø. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven, Silje Nordtvedt og Birthe Lill Christiansen. Saken ble avgjort ved skriftlig behandling.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført:

B Folkehøgskole har diskriminert ham på grunn av funksjonsnedsettelse og alder.

A ble ikke innkalt til intervju på tross av å være godt kvalifisert for stillingen. Bakgrunnen for avgjørelsen fra B, er opplyst å være at As blindhet setter begrensninger.

Det er ubestridt at A var svært godt kvalifisert for stillingen; han har tilsvarende eller bedre formell kompetanse enn alle som ble innkalt til intervju. A har ellers, på tross av sin funksjonsnedsettelse, fungert svært godt i tidligere ansettelsesforhold. Han tilfredsstiller alle krav i stillingsannonser.

Utlysningen etterspør «personlig egnethet». Det kan ikke være riktig slik A argumenterer for, at arbeidserfaring faller innunder dette begrepet. Tvert imot må «personlig egnethet» omfatte de personlige egenskapene og kompetansen man må ha for å utføre jobben på en god måte, uavhengig av utdanning og arbeidserfaring. I den anledning vises til at det er nettopp As personlige egenskaper som fremheves som en styrke i e-posten av 22. april. Det fremstår

derfor som underlig at B i ettertid omdefinierer «personlig egnethet» for å passe bedre med ansettelseskomiteens avgjørelse.

Det er først i e-post av 4. mai, etter at musikkterapeut er ansatt, at X opplyser om at manglende erfaring skulle være årsaken til at A ikke ble innkalt. At erfaring var et av kriteriene som ville bli vektlagt, fremgår heller ikke av stillingsutlysning eller mailutveksling. Argumentasjonen til X etter at stillingen er besatt, oppleves bare som bortforklaringer. Den forsterker ellers inntrykket av at B ikke forholder seg til den generelle aktivitetsplikten, som pålegger arbeidsgiver å jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering. E-posten av 22. april er ellers et tidsnært bevis som må tillegges større vekt enn senere forklaringer fra innklagede, herunder forklaringer fremsatt i etterkant av at klager påstår diskriminering.

B har heller ikke vurdert tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere med en funksjonsnedsettelse, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Avgjørelsen er tatt uten at det er sett hen til muligheten for å søke lese- og sekretærhjelp og funksjonsassistent fra Nav, noe som ikke ville medført ekstra kostnader for virksomheten. Musikkterapeuten skal arbeide tett med miljøterapeut og ellers inngå i et team. Med hjelp fra nevnte assistent fra Nav, har A problemer med å se hvilke begrensinger han ville hatt i utføringen av sitt arbeid ved skolen.

Forskjellsbehandlingen er heller ikke lovlig etter § 9. Dersom individuell tilrettelegging er mulig, vil forskjellsbehandlingen neppe være «nødvendig». A legger til grunn at B aldri vurderte individuell tilrettelegging i ansettelsesprosessen.

Bestemmelsen i § 22 gir rett til tilrettelegging som ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde». Unntaksregelen skal anses som en sikkerhetsventil og skal ikke tolkes for vidt. Rektor har selv gitt uttrykk for at en for de fleste tenkelige utfordringer ville kunnet finne løsninger; han er altså enig med A i at hans funksjonsnedsettelse i utgangspunktet ikke er til hinder for hans faglige og sosiale utførelse av arbeidet. B har ikke dokumentert saklig grunn for forskjellsbehandlingen, og denne er følgelig ikke lovlig.

X' e-post av 4. mai oppleves dessuten som et nytt eksempel på diskriminering; nemlig at også alder var medvirkende til at A ikke ble innkalt. Det stilles ved dette urimelige eller usaklige krav om arbeidserfaring til en stilling, som i praksis vil utestenge yngre søkere. Dette er i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13, da forbudet mot aldersdiskriminering gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, også utlysning av stilling og ansettelse.

A var under 30 år på tidspunktet for innkalling til intervju. Han var følgelig en av dem som ikke ble innkalt på grunn av alder, til tross for at han altså var svært

godt kvalifisert. Heller ikke forskjellsbehandling på grunn av alder kan sies å være lovlig. Nemnda bør ved sin vurdering derfor vektlegge at B har opptrådt diskriminerende overfor A på to ulike måter.

A krever oppreisning og erstatning tilsvarende ett års garantilønn. Et intervju kunne hatt avgjørende betydning for om A hadde blitt tilbudt stillingen. Rektor er øverste administrative leder ved B Folkehøgskole og uttaler seg i denne rollen. Det er vanskelig å oppfatte korrespondansen med rektor på noen annen måte enn at A hadde vært den perfekte kandidaten for stillingen, hvis det ikke var for at han er blind.

Det er mye som taler for at A ville fått stillingen dersom han hadde blitt innkalt til intervju. Han har derfor lidt et tap som følge av den ulovlige behandlingen, tilsvarende den inntekten han har gått glipp av ved å ikke få stillingen.

I tidligere saker om oppreisning har nemnda sett hen til det krenkende i å være godt kvalifisert for en stilling, men så bli forbigått på grunn av en funksjonsnedsettelse. Det er også sett hen til skjevt maktforhold mellom arbeidsgiver og den som blir forbigått. Forskjellsbehandlingen av A må anses å være inngripende fordi den har skjedd i et arbeidsforhold, og har påvirket hans mulighet for å delta i arbeidslivet på lik linje med andre.

B Folkehøgskole har i hovedsak anført:

Skolen har ikke diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse eller alder.

A var formelt kvalifisert for stillingen, på lik linje med de som ble innkalt til intervju. Etter drøftelser var en enstemmig ansettelseskomité imidlertid av den oppfatning at det var ønskelig med en kandidat med lang erfaring til stillingen. Komiteens ønsker var oppfylt hos flere av kandidatene, og innkalling til intervju ble gjort på denne bakgrunn.

Tre søkere, alle med tilsvarende eller bedre formelle kvalifikasjoner enn A, og alle med fem års yrkeserfaring eller mer, ble så innkalt. I tillegg ble ytterligere én kandidat innkalt. Denne kandidaten hadde ikke master i musikkterapi, men hadde erfaring som ansettelseskomiteen anså som interessant. Som det fremgår av listen over kandidater, var det også søkere med tilsvarende eller mer erfaring enn A som heller ikke ble innkalt til intervju. Det er altså ikke korrekt at det var funksjonsnedsettelsen som var årsaken til at A ikke ble innkalt.

Når det gjelder e-postkorrespondansen mellom A og rektor X, startet denne forut for søknad om stilling. X oppfattet at dialogen hadde en ikke ubetydelig personlig side, da han og A kjente hverandre godt fra før. Den skriftlige dialogen dem imellom må leses i denne kontekst. X skriver dessuten i e-post av 4. mai at det var manglende erfaring som var den avgjørende grunnen til at A ikke ble innkalt

til intervju. Det er heller ikke X alene, men ansettelseskomiteen som kollegium, som foretar vurderinger og beslutninger rundt ansettelse.

Det er ikke gjort noen vurdering av hvilke oppgaver A ikke ville kunne utføre. Ansettelsesprosessen tok en annen retning, og det ble derfor ikke nødvendig for ansettelseskomiteen å foreta vurderinger med hensyn til eventuelle tilpasninger. Det blir bare spekulasjoner hvordan ansettelseskomiteen ville vurdert tilpasninger om dette hadde blitt aktuelt. X sine «spontane» tanker rundt hva A ikke kunne utføre, fremkommer ellers av e-posten av 4. mai. Nemnda bes merke seg at X i samme e-post gir uttrykk for at en ville funnet løsninger på de skisserte utfordringene.

At erfaring ville bli et sentralt vektingsmoment, ble ikke avklart før ansettelseskomiteen hadde fått oversikt over søknadsmassen og hvilken erfaring søkerne hadde. Siden det var snakk om et vikariat ville man – dersom det ikke inkom søknader fra kandidater med lang erfaring – måtte vurdere også mindre erfarne søkere. Dette ble, som den utvidede søkerlisten også viser, imidlertid ikke aktuelt. B fikk flere søkere med lang erfaring.

Det anses ikke nødvendig at alle utvelgelseskriterier fremgår av utlysningen. Uansett faller «erfaring» inn under «personlig egnethet», og fremstår som et så åpenbart relevant vurderingskriterium for enhver stilling, at det ikke anses nødvendig at dette inntas uttrykkelig i stillingsutlysningen.

As argumentasjon virker forankret i løsrevne utdrag av muntlig og skriftlig korrespondanse med rektor, og hensyntar ikke redegjørelsen for hvem som ble, og hvem som i likhet med A ikke ble, innkalt til intervju. Utvidet søkerliste, sett i sammenheng med oversikt over hvem som ble/ikke ble innkalt, dokumenterer i tilstrekkelig grad ansettelseskomiteens utvelgelseskriterium.

Når det gjelder påstanden om diskriminering på grunn av alder, anses det som sikker rett at erfaring er et relevant vurderingskriterium som ikke i seg selv kan tenkes å innebære noe brudd på diskrimineringsregelverket. Erfaring og alder henger naturlig sammen, men dette innebærer ikke at alder er vektlagt som noe selvstendig kriterium.

Da det etter Bs oppfatning ikke har skjedd diskriminering i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, er det heller ikke grunnlag for oppreisning i saken.

Kravet om oppreisning fremstår dessuten i realiteten som et erstatningskrav, da krav og størrelse er begrunnet i tapt inntekt. Det er ikke grunnlag for erstatning da regelverket ikke er brutt, og A under enhver omstendighet ikke har sannsynliggjort at han ville fått jobben om han ble innkalt. Han har således ikke lidt noe økonomisk tap.

Nemndas vurdering

Nemnda skal for det første ta stilling til om A ble diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at han ikke ble innkalt til intervju for stillingen som musikkterapeut/folkehøgskolelærer, og ved at han ikke fikk stillingen.

For det andre skal nemnda vurdere om A ved ikke å bli innkalt til intervju, ble diskriminert på grunn av alder.

Dersom nemnda finner grunnlag for diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse og/eller alder, skal den ta stilling til kravet om erstatning og oppreisning.

Noen rettslige utgangspunkt

Diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt, jf. diskrimineringsombudsloven § 6. Diskriminering er en samlebetegnelse på direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 9. I dette tilfellet er det alternativet direkte forskjellsbehandling som er aktuelt. Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av funksjonsnedsettelse, jf. § 7.

Forskjellsbehandlingen er ikke i strid med forbudet i § 6 dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet, og ellers ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. § 9.

For nemndas bevisvurdering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda legger til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig, jf. bl.a. Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A avsnitt 74 og 75. Dersom det etter en slik bevisvurdering foreligger absolutt bevistvil, fremgår det av bevisbyrderegelen i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 at tvilen skal gå ut over den påstått ansvarlige.

Diskriminering på grunn av alder i arbeidsforhold er forbudt etter arbeidsmiljøloven § 13-1. I kapittel 13 har loven tilsvarende regler om lovlig forskjellsbehandling og bevisbyrde som i likestillings- og diskrimineringsloven.

Diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse

Nemnda vil først ta stilling til om A er blitt diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at han ikke ble innkalt til intervju. Det første spørsmålet i den anledning er om han har blitt behandlet dårligere enn andre på grunn av funksjonsnedsettelsen, jf. § 7.

Det er ikke tvilsomt at det å ikke bli innkalt til intervju innebærer at A er behandlet dårligere enn de andre som ble innkalt. Det springende punktet er om det var funksjonsnedsettelsen som var årsaken til at han ikke ble innkalt.

E-postkorrespondansen mellom A og rektor ved skolen utgjør et sentralt tidsnært bevis i saken. Rektor skriver blant annet at «det å være blind setter noen begrensninger», og at han muligens ville vurdert det annerledes dersom A kommende skoleår skulle være én av to musikkterapeuter. Siden situasjonen derimot er at A ville vært alene i stillingen, uttrykker rektor tvil om han som blind kunne taklet utfordringene. Nemndas oppfatning er at korrespondansen etterlater et klart inntrykk av at As funksjonsnedsettelse var årsaken til at han ikke ble innkalt til intervju.

Korrespondansen bærer preg av at A og rektor kjente hverandre fra før, og rektor har muligens følt et behov for å begrunne valget nærmere enn han ville gjort overfor en annen kandidat. Nemnda kan imidlertid ikke se at det er holdepunkter for at begrunnelsen rektor ga ikke var uttrykk for skolens reelle syn ved utvelgelsen av aktuelle kandidater, og tillegger derfor begrunnelsen betydelig vekt ved vurderingen.

B anfører at det ved utvelgelse av kandidater ble sett hen til arbeidserfaring, og at grunnen til at A ikke ble innkalt var at han hadde mindre relevant erfaring enn sine konkurrenter. Nemnda legger til grunn at det var flere andre kandidater med lengre arbeidserfaring enn A, og betviler ikke at arbeidserfaring i seg selv var relevant ved utvelgelsen av kandidater. I utlysningsteksten var det imidlertid ikke stilt krav om arbeidserfaring, noe som ville vært naturlig hvis det faktisk kunne tillegges avgjørende vekt ved utvelgelsen av aktuelle kandidater til intervju. Nemnda antar videre at personlig egnethet er en svært viktig egenskap for lærere på en folkehøgskole, og kanskje mer enn for mange andre stillinger. Betydningen av personlig egnethet understrekes også i rektors e-post til A. Dersom manglende arbeidserfaring faktisk var avgjørende for at A ikke ble innkalt til intervju, var det naturlig at dette hadde kommet langt klarere til uttrykk i e-postkorrespondansen i ettertid. I stedet er det utfordringer knyttet til As funksjonsnedsettelse som trekkes frem.

Nemnda finner etter dette at A, ved ikke å bli innkalt til intervju med den begrunnelsen som fremgår av e-postkorrespondansen, ble forskjellsbehandlet på grunn av funksjonsnedsettelse.

Spørsmålet blir videre om forskjellsbehandlingen var lovlig etter § 9, ved at den hadde et saklig formål, som var nødvendig for å oppnå formålet, og ellers ikke var uforholdsmessig inngripende overfor A.

Utover en henvisning til at det å være blind «setter noen begrensninger til tider», har ikke B redegjort nærmere for hvorfor det at A er blind utgjør et problem,

eller hvilke arbeidsoppgaver han ville fått vansker med å utføre. For nemnda er det tilstrekkelig å vise til at det ikke er påvist saklige grunner for å utelate ham fra intervjurunden. Når A ikke ble innkalt, fikk han ingen anledning til å argumentere for hvorfor han likevel ville kunne fungere i jobben. Det er heller ingen holdepunkter for at B faktisk vurderte mulighetene for individuell tilrettelegging. Dette viser at avgjørelsen uansett må anses å være uforholdsmessig inngripende overfor A. Vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er ikke oppfylt.

Nemndas konklusjon er etter dette at A har blitt diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved ikke å bli innkalt til intervju.

A påstår også diskriminering ved at han ikke ble tilsatt i stillingen. Han mener at det er mye som taler for at han ville fått jobben om han først hadde blitt intervjuet.

A er ikke vurdert opp mot de andre kandidatene i forbindelse med intervjurunden, og utfallet av en slik prosess vil i stor grad være et hypotetisk spørsmål. Når B konkluderer med at A ikke var den best kvalifiserte søkeren, har nemnda ikke innvendinger til det. Oversikt over de øvrige søkerne til stillingen viser at andre kandidater hadde like gode formelle forutsetninger for jobben, samtidig som de hadde betydelig mer erfaring enn A. Nemnda mener derfor det ikke er holdepunkter for at han ble forbigått og diskriminert da en annen ble tilsatt i stillingen, eller at manglende tilsetting ville vært begrunnet i funksjonsnedsettelsen.

Nemndas konklusjon er at A ikke ble diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse ved at han ikke fikk stillingen som musikkterapeut.

Diskriminering på grunn av alder:

Nemnda tar deretter stilling til om A har blitt diskriminert på grunn av alder, ved å ikke bli innkalt til intervju. Det avgjørende spørsmålet i den forbindelse er om det er årsakssammenheng mellom at A ikke ble innkalt, og hans alder.

I e-post av 4. mai 2021 skriver rektor: «Jeg redegjør ikke for våre tanker i sin helhet, og nevner ikke alle argumentene vi har for og imot. Jeg sier f.eks. ingen ting om at vi ikke kalte inn noen personer under 30 år.» A anfører at B ved dette stiller urimelige eller usaklige krav om arbeidserfaring til en stilling, som i praksis vil utestenge yngre søkere. Dette mener han utgjør diskriminering på grunn av alder.

Nemnda finner ikke holdepunkter for årsakssammenheng mellom alder og utvelgelsen av kandidater til intervju. Nemnda legger i den anledning vekt på at rektor i fortsettelsen av det overfor siterte, blant annet skriver: «Men det er også

begrunnet i at vi anser at den personen som skal lykkes i denne jobben kommende skoleår bør ha solid erfaring med seg.»

Dette sannsynliggjør etter nemndas mening at det ikke ble lagt vekt på alder isolert sett, men at henvisningen til alder må forstås i retning av at yngre kandidater nødvendigvis har mindre relevant arbeidserfaring enn eldre.

Det er på ovennevnte grunnlag nemndas konklusjon at A ikke ble diskriminert på grunn av alder.

Kravet om erstatning:

Kravet om erstatning bygger på at A mener han skulle fått tilbud om stillingen, og ble diskriminert da dette ikke skjedde. Nemnda har ovenfor konkludert med at det ikke er grunnlag for å si at A ble forbigått som best kvalifisert, og tar derfor ikke stilling til kravet om erstatning knyttet til at han ikke fikk jobben. Når det gjelder manglende innkalling til intervju, er det ikke vist til at dette har ført til noe tap for A, og vilkårene for erstatning er ikke oppfylt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 tredje ledd.

Kravet om oppreisning:

Ettersom det foreligger brudd på bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 6, skal nemnda vurdere det fremsatt kravet om oppreisning, jf. § 38.

Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning følger av diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd. Nemnda kan tilkjenne oppreisning i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 38 tredje ledd at oppreisning skal fastsettes til det som er rimelig utfra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

I lovens forarbeider forutsetter departementet at oppreisningsbeløpet som hovedregel vil ligge et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller, jf. Prop. 80 L (2016-2017) s. 94. Det fremgår videre av forarbeidene at det bør stilles krav til forholdsmessighet mellom oppreisningen og den krenkelsen den diskriminerte er påført. Det skal i vurderingen blant annet legges vekt på utvist skyld, styrkeforholdet mellom partene og den diskriminerende parts økonomi.

Ved utmålingen har nemnda lagt seg i nedre sjikt av det angitte intervallet. Det er i den anledning sett hen til at det ikke er funnet grunnlag for at A skulle hatt tilbud om stillingen. En slik forbigåelse på grunn av funksjonsnedsettelse, ville utgjort et mer alvorlig brudd på diskrimineringsregelverket. På den annen side vil

nemnda peke på at en arbeidsgiver ikke bør få en bedre posisjon ved å unnlate å kalle inn en ellers kvalifisert kandidat til intervju. I sak 21/23 fikk klageren oppreisning med kroner 40 000, etter å ha opplevd å først bli tilbudt fast ansettelse i en stilling, for så å få tilbudet trukket tilbake på grunn av en funksjonsnedsettelse. Sammenlignet med den saken bør oppreisning i denne saken ligge lavere.

Etter en konkret helhetsvurdering fastsetter nemnda oppreisningsbeløpet til 25 000 kroner.

Klagen har delvis ført frem. Uttalelse og vedtak er enstemmig.

Sak 21/364

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

B folkehøgskole har ikke diskriminert A på grunn av alder.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B folkehøgskole har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse.

B folkehøgskole betaler 25 000 (tjuefemtusen) kroner i oppreisning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

Dersom betaling ikke skjer innen fastsatt frist påløper forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven inntil betaling skjer.

Elisabeth Deinboll
nemndleder

Jens Kristian Johansen

Møyfrid Eggebø

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.