



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

**Sak 22/570
(tidligere sak 22/79)**

A

mot

Kontoret for voldsoffererstatning

**Vedtak av 17. november 2022 fra Diskrimineringsnemnda,
sammensatt av følgende medlemmer:**

Elisabeth Deinboll (nemndleder)

Jens Kristian Johansen

Henriette Nazarian

Saken gjelder spørsmålet om et statlig forvaltningsorgan har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosessen for tre stillinger som juridisk rådgiver/saksbehandler, samt krav om oppreisningserstatning.

Bakgrunn for saken

I november 2021 utlyste Kontoret for voldsoffererstatning (KFV) tre faste stillinger som juridisk rådgiver og saksbehandler i stillingskategorien rådgiver/seniorrådgiver.

Fra utlysningsteksten:

«Arbeidsoppgaver

Arbeidsoppgavene innebærer saksbehandling av søknader om voldsoffererstatning, herunder klagesaksbehandling av disse. Arbeidet vil omfatte bevisvurderinger av straffbare handlinger og utmåling av erstatning dersom vilkårene er oppfylt. Arbeidsoppgavene gir derfor særlig innsikt i forvaltningsrett, strafferett og erstatningsrett.

Stillingen passer godt til nyutdannede jurister, med særlig interesse for strafferett og erstatningsrett.

Kvalifikasjonskrav

For å bli vurdert for stillingen, må du:

- Ha cand.jur eller master i rettsvitenskap
- Ha god skriftlig og muntlig fremstillingsevne

Vi vil også vektlegge personlige egenskaper:

- Initiativrik med evne til å arbeide selvstendig og strukturert
- Gode samarbeidsevner og stor arbeidskapasitet
- Resultatorientert
- Gode IKT-kunnskaper

Personlig egnethet vil bli særlig vektlagt.

[...]

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju.

[...]

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Vi oppfordrer søkere til å krysse av i jobbportalen dersom de har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn.»

A var én av totalt tre søkere for stillingene. Én søker trakk seg fra intervjuet og stillingen. A ble innkalt til intervju som ble avholdt via videokonferanse, men ble ikke innstilt. Den andre søkeren ble tilsatt i stilling som rådgiver.

A startet på 1. avdeling ved Masterstudiet i rettsvitenskap våren 2010. Hun fullførte graden ved [universitet] våren 2021 med masteroppgave innen strafferett. A har primært yrkeserfaring innen salg og kundebehandling fra perioden 2006-2015. A er søker med nedsatt funksjonsevne, blant annet ADHD uoppmerksom type. A krysset derfor av i søknadsportalen for nedsatt funksjonsevne og opplyste også om dette i søknaden. Fra våren 2015 fikk A støtte fra NAV til å fullføre studiene og fikk på klagetidspunktet hjelp til å komme i arbeid.

Fra tilsetningsvedtaket:

«For stillingene kreves det juridisk embetseksamen eller master i rettsvitenskap. Ved tilsetting vil vi legge vekt på: Selvstendighet, ordenssans, serviceinnstilling, nøyaktighet, evne til analytisk arbeid, gode datakunnskaper og produksjon. Videre vil vi vektlegge muligheten for at kandidaten jobber ved vårt kontor utover 2 år.

Personlig egnethet er også vektlagt. Alle kandidater sier de vil kunne ha tillit hos politiet.

[...]

Det har meldt seg 3 søkere til de ledige stillingene. En søker trakk seg fra intervjuet og stillingen. Det ble avholdt 2 intervju.

1. A

Kandidaten var ferdig utdannet våren 2021 fra [universitet]. Søkeren er nå [antall] år og gav sin forklaring på den lange tidsbruken på studie, under intervjuet, samt at det underveis i studie ble oppdaget en diagnose, som hun selv mener har påvirket tempoet på utdanningsløpet i stor grad. Kandidaten gav i stor grad svar på spørsmålene, men uten å gå i dybden. Satt igjen med en følelse at det lå noe mer bak, men som ikke kom fram i vår samtale. Har ikke hatt jobber på sommer siden 2015 og har kun en onkel som referanse. Vårt inntrykk er at kandidaten er lite selvstendig og har lav arbeidskapasitet, som vil være vanskelig å se vil passe inn i vår arbeidsform og krav til selvstendighet.

Med bakgrunn i helhetsinntrykk av intervju, søknad og referanse så velger vi ikke å innstille kandidaten.

Referanse: B – Lagdommer / onkel.

Vi snakket med B som er lagdommer i X lagmannsrett. Han er også A sin onkel. Referansen er litt utradisjonell da han aldri har jobbet sammen med A. Han har likevel fulgt henne litt opp med studiene. Blant annet på masteroppgaven med søk på kilder. Han beskrev at hun tidligere var flink på skolen, men at en traumatisk hendelse da hun var på videregående satt henne litt tilbake. Han erkjente at hun har kunnskapshull, men at hun er veldig motivert for å komme i gang i arbeidslivet. Han understreket at potensialet er der. Som person beskrev han henne som en kjekk jente som er grei å ha med å gjøre. Han mente A vil ha behov for en rolig start til å begynne med

Kandidaten innstilles ikke»

Innstillingen var enstemmig.

A brakte saken inn for Diskrimineringsnemnda ved klage av 30. januar 2022. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 27. oktober 2022 i Statens Hus i Bergen og via videokonferanse. I behandlingen deltok Elisabeth Deinboll (nemndleder), Jens Kristian Johansen og Henriette Nazarian. Sekretariatet var representert ved Tonje Taranger (møteleder), Maria B. Teksle, Birthe Christiansen og Andrea Süssmann.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført:

KFV har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse og brutt plikten til individuell tilrettelegging i ansettelsesprosessen for stillingene som rådgiver/saksbehandler.

A opplyste å ha nedsatt funksjonsevne både i jobbsøkerportalen, i søknadsteksten og under intervjuet. KFV hadde plikt til å behandle A som søker med nedsatt funksjonsevne i prosessen. Det gjorde de ikke. Det nevnes heller ikke i tilsetningsvedtaket at A var søker med nedsatt funksjonsevne.

KFV har ikke foretatt en reell kvalifikasjonsvurdering av A. Tilsetningsvedtaket inneholder mange «antakelser» og «synsing» som raskt kunne vært oppklart dersom KFV hadde stilt adekvate oppfølgingsspørsmål under eller etter intervjuet.

Beslutningen om ikke å ansette A var ikke saklig begrunnet. Dette fremgår direkte av tilsettingsvedtaket, som inneholder en rekke feil og mangelfulle/ensidige opplysninger.

Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til «egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver», jf. Idl. § 22 første ledd. Det følger av forarbeidene at et behov for «rimelig individuell tilrettelegging [ikke vil] være en legitim grunn for å avvise en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av arbeidssøkeren med nedsatt funksjonsevne uavhengig av om det vil kreve en viss individuell tilrettelegging hvis vedkommende blir tilsatt», jf. Ot.prp. nr. 44 (2077-2008) s. 264 og Prop. 81 L (2016-2017) s. 327. Denne vurderingen har KfV ikke foretatt. Begrunnelsen for ikke å ansette A er basert på fordommer og antakelser, og fremstår å være oppkonstruert i et forsøk på å kamuflere at det ikke er blitt foretatt en reell egnethetsvurdering av A i samsvar med Idl. § 22 første ledd.

Slik A ser det hadde KfV bestemt seg på forhånd – de ønsket ikke å ansette noen med tilretteleggingsbehov og tilpasset tilsettingsvedtaket deretter. Det er irrelevant at KfV tidligere har hatt en ansatt med ADHD og at de gir uttrykk for at det ville vært mulig å imøtekomme As tilretteleggingsbehov, all den tid KfV faktisk ikke har hensyntatt at A var søker med nedsatt funksjonsevne i ansettelsesprosessen.

KfV viser blant annet til at A har brukt lang tid på studiet og at hun ikke har arbeidet siden 2015. Det at hun ikke har arbeidet på en stund er vurdert i negativ retning. Det er også tillagt negativ vekt at A – etter KfVs oppfatning – ikke har særlig erfaring med å samarbeide med andre. Hele tilsvaret bærer preg av at KfV ikke har konkrete momenter eller reelle argumenter, men snarere baserer seg på et «helhetsinntrykk» der konklusjonen er lav arbeidskapasitet og lite selvstendighet. Dette underbygger at KfV har lagt vekt på As funksjonsnedsettelse og bakgrunn da de valgte ikke å ansette henne.

KfVs gjengivelse av samtalen med den ene referansen A oppga i søknaden, B, er svært ullen, og referansen kjenner seg ikke igjen i det inntrykket KfV påstår ble gitt av A i samtalen.

Videre bemerkes at KfV ikke har funnet det relevant å vise til den skriftlige referansen fra masterveileder prof. C, hvor nettopp egenskaper som selvstendighet, samarbeidsevner og evne til å prestere kvalitativt godt arbeid under tidspress, fremheves.

KfV anfører at A ikke er blitt diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse fordi de ikke har lagt avgjørende vekt på As diagnose i avgjørelsen om ikke å ansette henne. KfV anfører at A ikke oppfylte kvalifikasjonskravene i stillingsutlysningen

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

fordi hun påstås å være lite selvstendig og har lav arbeidskapasitet. Denne begrunnelsen er åpenbart oppkonstruert og uriktig, jf. ovenstående, og faller derfor bort. Det som da står igjen er at KfV har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse.

Subsidiært anfører KfV at en eventuell forskjellsbehandling av A uansett var lovlig etter ldl. § 9. Dette begrunnes med at det er nødvendig å oppstille krav til personlige egenskaper som arbeidskapasitet og selvstendighet for at KfV skal ivareta sitt samfunnsoppdrag. A har en master i rettsvitenskap og er derfor åpenbart kvalifisert for stillingen, og da kommer ikke § 9 til anvendelse.

Avslutningsvis bemerkes at dersom det skulle være tilstrekkelig å justere utlysningsteksten og legge til spørsmål om tilrettelegging i intervjuguiden, ville inkluderingsdugnaden og diskrimineringsregelverket kun vært symbolpolitikk. KfVs tilpasning av utlysningstekst mv. er i realiteten illusorisk når de rent faktisk ikke har intensjoner om å ansette jurister med nedsatt funksjonsevne.

Det vises også til følgende uttalelse fra KfV: «Uavhengig av hvorvidt og i hvilken grad diagnosen har påvirket tempoet i utdanningsløpet, har A brukt 11 år på å gjennomføre et studium som i utgangspunktet er normert til 5 år. KfV mener dette er egnet til å tegne et bilde av As arbeidskapasitet og selvstendighet». Slik A ser det er uttalelsen illustrerende for KfVs fordommer mot å ansette jurister med nedsatt funksjonsevne.

Oppreisningserstatning

A krever oppreisningserstatning utmålt etter nemndas skjønn.

Kontoret for voldsoffererstatning har i hovedsak anført:

KfV har ikke diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse og/eller brutt tilretteleggingsplikten for søkere med funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosessen for stillingene som rådgiver/saksbehandler. Det er derfor ikke grunnlag for oppreisningserstatning.

KfV er et statlig forvaltningsorgan som er faglig og administrativt underlagt Statens Sivilrettsforvaltning. KfVs samfunnsoppdrag er å behandle søknader om voldsoffererstatning i første instans, samt forberede klagesaksbehandling. KfV skal blant annet ivareta rettssikkerheten til brukerne og sørge for at sakene behandles med den kvalitet som anses nødvendig og tilstrekkelig ut fra sakens karakter og kompleksitet.

Som juridisk rådgiver/ saksbehandler ved KfV skal man behandle søknader om voldsoffererstatning på en god og effektiv måte. Arbeidet består blant annet i å gjøre bevisvurderinger av straffbare handlinger samt utmåle erstatning. Det stilles ikke krav til relevant arbeidserfaring, og stillingen kan passe for

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

nyutdannede jurister. Kvalifikasjonskravene fremgår av utlysningsteksten. Det stilles krav til bl.a. master i rettsvitenskap, men dette er kun et inngangsvilkår for å kunne være kvalifisert for stillingen. Basert på tidligere erfaringer og den arbeidsformen KFV har, er det etter KFVs vurdering nødvendig å stille spesifikke krav til personlige egenskaper, i tillegg til utdanning. Dette skyldes bl.a. at saksbehandlerne vil ha ansvar for tunge og kompliserte saker knyttet til for eksempel overgrep mot barn, voldtekt og lignende. Saksbehandlerne må ha tilstrekkelig kapasitet og være trygge og selvstendige for å kunne håndtere slike saker. Det presiseres også i utlysningsteksten at personlige egenskaper vil bli særlig vektlagt. Dette reflekteres også i spørsmålene KFV har valgt å stille under intervju.

A påstår at KFV burde ha stilt flere relevante oppfølgingsspørsmål og at hun burde ha sluppet bedre til med sin historie. KFV beklager at A ikke følte seg ivaretatt under intervjuet, men er uenig i As beskrivelse av intervjusituasjonen. Intervjuet med A ble gjennomført på samme måte og etter samme mal som KFV vanligvis benytter i sine ansettelsesprosesser.

Som det fremgår av referat fra intervjuet, stilte KFV spørsmål om tilretteleggingsbehov, og dette ble diskutert under intervjuet. Tilretteleggingsbehovene A beskrev samsvarer i stor grad med den tilretteleggingen og innføringen KFV har for alle nyansatte. Tilretteleggingsbehovet var derfor ikke en del av begrunnelsen for at A ikke ble tilbudt stillingen.

I tilsetningsvedtaket er det bl.a. vist til at A brukte lang tid på å fullføre studiet. Det fremgår også at A forklarte den lange tidsbruken og at diagnosen som ble oppdaget underveis, etter hennes oppfatning hadde påvirket tempoet på utdanningsløpet. Uavhengig av hvorvidt og i hvilken grad diagnosen har påvirket tempoet i utdanningsløpet, har A brukt 11 år på å gjennomføre et studium som i utgangspunktet er normert til 5 år. KFV mener dette er egnet til å tegne et bilde av As arbeidskapasitet og selvstendighet.

Det fremgår også av tilsetningsvedtaket er det ble lagt vekt på at A ikke hadde arbeidet siden 2015. Selv om det ikke stilles krav til relevant arbeidserfaring, er KFV opptatt av om kandidatene generelt kan vise til erfaringer fra arbeidslivet. Dette vil gi et inntrykk av arbeidskapasitet og hvordan man generelt fungerer i en arbeidssituasjon. A hadde referanser fra arbeidsforhold før 2015, men det ble vurdert som negativt at hun over en forholdsvis lang periode ikke har utført noe arbeid.

Heller ikke referansen, B, kunne si noe om hvordan A fungerer i en arbeidssituasjon og har kun inntrykk av henne som hennes onkel og fordi han har fulgt henne gjennom studiet. KFV fikk heller ikke inntrykk av at referansen fremhevet As selvstendighet og arbeidskapasitet.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

KFV har vurdert As kvalifikasjoner uavhengig av tilretteleggingsbehov. As tilretteleggingsbehov tilsvarer dessuten i stor grad de rutiner KFV allerede har for nyansatte, og det ville derfor ikke være problematisk å imøtekomme disse. KFV anfører derfor ikke at en slik tilrettelegging ville medført en uforholdsmessig byrde etter ldl. § 22 andre ledd. KFVs vurdering av A som ikke kvalifisert for stillingen, var imidlertid begrunnet i andre forhold enn tilretteleggingsbehovet, og det foreligger derfor ikke brudd på ldl. § 22.

Det foreligger heller ikke diskriminering i strid med ldl. § 6. Bestemmelsen oppstiller et årsakskrav som innebærer at forskjellsbehandling bare er i strid med loven dersom den skyldes at arbeidsgiver har lagt avgjørende vekt på diskrimineringsgrunnlaget, jf. Rt-2014-402 avsnitt 55.

KFV har ikke lagt avgjørende vekt på at A har diagnosen ADHD ved beslutningen om ikke å tilby henne stillingen. Etter KFVs vurdering oppfylte ikke A kvalifikasjonskravene som fremgår av stillingsutlysningen. Vurderingen av As kvalifikasjoner var ikke knyttet til hennes diagnose. Begrunnelsen som fremgår av tilsettingsvedtaket er basert på en helhetsvurdering av As kvalifikasjoner på bakgrunn av opplysningene som fremgikk av søknad/CV, intervjuet og samtalen med referansen.

Dersom nemnda likevel skulle komme til at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av funksjonsnedsettelse, var den uansett lovlig etter ldl. § 9. Ut fra de behov og utfordringer som følger av KFVs virksomhet, er det helt nødvendig å oppstille krav til personlige egenskaper som for eksempel arbeidskapasitet og selvstendighet. Dette er viktige forutsetninger for at KFV skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag og forvalte voldsoffererstatningsordningen på en forsvarlig måte.

Oppreisningserstatning

Krav om oppreisning bestrides, ettersom det ikke foreligger brudd på diskrimineringsregelverket.

Nemndas syn på saken

Nemnda skal ta stilling til om Kontoret for voldsoffererstatning (KFV) har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosessen for en stilling som rådgiver/saksbehandler. Dersom nemnda kommer til at klager er blitt diskriminert skal nemnda også ta stilling til oppreisningskravet.

Rettslig utgangspunkt

Nemndas kompetanse

Nemnda kan i utgangspunktet ikke treffe vedtak om at andre forvaltningsorganers vedtak innebærer brudd på likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser, jf. diskrimineringsombudsloven § 14 første ledd første setning. Denne begrensningen gjelder likevel ikke vedtak truffet av andre forvaltningsorganer i deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, jf. § 14 første ledd andre setning. Saksforholdet her gjelder KFVs utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner og ligger derfor innenfor området for nemndas vedtaksmyndighet.

Diskrimineringsregelverket

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) § 6 første ledd at diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd, herunder funksjonsnedsettelse.

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 9. Bestemmelsen om positiv særbehandling i § 11 er ikke påberopt i saken.

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.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av funksjonsnedsettelse, jf. § 8.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et arbeidsforhold, jf. § 29.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som rammes, er likevel lovlig, jf. § 9 første ledd.

I arbeidsforhold er direkte forskjellsbehandling på grunn av funksjonsnedsettelse bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt, jf. § 9 andre ledd.

Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til

opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet, på lik linje med andre, jf. ldl. § 22 første ledd.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde», jf. § 22 andre ledd. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Brudd på bestemmelsen om individuell tilrettelegging regnes som diskriminering, jf. § 12 første ledd.

Bevisvurderingen

Flertallet i nemnda, nemndsmedlemmene Johansen og Nazarian, tar ved bevisvurderingen utgangspunkt i at det skal legges til grunn at diskriminering har skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 37. Det vises til flertallets redegjørelse i Diskrimineringsnemndas sak 22/670.

Mindretallet i nemnda, nemndleder Deinboll, tar ved bevisvurderingen utgangspunkt i at bevisregelen i § 37 må forstås slik at det alminnelige beviskravet i sivile saker gjelder tilsvarende også i diskrimineringssakene. Nemnda må etter mindretallets syn, legge til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig. Dersom det etter en slik bevisvurdering unntaksvis er absolutt bevistvil, fremgår det av bevisbyrderegelen i § 37 at tvilen vil gå utover den påstått ansvarlige, jf. HR-2020-2476-A, avsnitt 74 og 75.

Flertallets og mindretallets ulike syn på bevisregelen i § 37 har ikke hatt betydning for den konkrete vurderingen i denne saken.

Oppreisning

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd, jf. ldl. § 38. I arbeidsforhold gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides, jf. § 38 andre ledd.

Den konkrete vurderingen

Nemnda har kommet til at Kontoret for voldsoffererstatning (KFV) har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse.

Det er i denne saken ikke tvilsomt eller omtvistet at A har en funksjonsnedsettelse i diskrimineringsrettslig forstand (ADHD), og at hun i

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

utgangspunktet er omfattet av retten til individuell tilrettelegging etter ldl. § 22. Det er fra arbeidsgivers side heller ikke anført at tilretteleggingsbehovet ville være uforholdsmessig byrdefullt å imøtekomme.

Retten til individuell tilrettelegging forutsetter imidlertid at arbeidssøkeren i utgangspunktet er kvalifisert for stillingen, jf. LDN 2012-33. I denne saken er partene uenige om A innehar nødvendige personlige egenskaper for stillingen, og grunnlaget for arbeidsgivers kvalifikasjonsvurdering.

I utgangspunktet og innenfor kvalifikasjonsprinsippet er det arbeidsgiver som i kraft av styringsretten bestemmer hvilke kvalifikasjoner som skal kreves for ansettelse, og hvordan ulike kvalifikasjonskrav skal veies mot hverandre. En vurdering av søkerens kvalifikasjoner er en skjønnsmessig vurdering som nemnda vanligvis er tilbakeholden med å overprøve. Overprøvingen vil være begrenset til å vurdere om arbeidsgiveren har lagt avgjørende vekt på diskriminerende hensyn i sin vurdering, jf. bl.a. DN 20/30. Nemnda kan videre vurdere om avgjørelsen fremstår som saklig og forsvarlig, jf. Rt-2014-420 avsnitt 70.

Nemnda har kommet til at det hefter begrunnet tvil om grunnlaget for kvalifikasjonsvurderingen, og om arbeidsgiver har gjort nødvendige og tilstrekkelige undersøkelser for å kunne foreta en forsvarlig kvalifikasjonsvurdering av A. Nemnda har videre kommet til at det foreligger konkrete og objektive holdepunkter for at det er direkte årsakssammenheng mellom manglene ved kvalifikasjonsvurderingen og As funksjonsnedsettelse. Etter nemndas vurdering har ikke arbeidsgiver sannsynliggjort at disse manglene skyldtes andre forhold enn det anførte diskrimineringsgrunnlaget. Det legges da til grunn at diskriminering har skjedd, i samsvar med regelen i Likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

A gjør gjeldende at kvalifikasjonsvurderingen KfV har foretatt bygger på fordommer og antakelser om hennes personlige egnethet på grunn av diagnosen hun har og konsekvensene denne har hatt for progresjonen i studieløpet, og ikke en reell vurdering av hennes faktiske kvalifikasjoner og egenskaper. Slik nemnda forstår A anfører hun at arbeidsgiver har unnlatt å stille relevante oppfølgingsspørsmål under/ etter intervjuet på grunn av fordommer og antakelser om at hun uansett var uegnet for stillingen på grunn av funksjonsnedsettelsen. Etter nemndas oppfatning er dette reelt sett et spørsmål om KfV har behandlet A dårligere i ansettelsesprosessen enn andre søkere på grunn av funksjonsnedsettelsen, jf. ldl. § 6 jf. § 7.

KfV har for nemnda gjort gjeldende at tempoet i utdanningsløpet er egnet til å danne et bilde av As egnethet for stillingen, herunder arbeidskapasitet og selvstendighet, uavhengig av hvorvidt og i hvilken grad funksjonsnedsettelsen påvirket progresjonen i studieløpet. Samtidig fremgår det direkte av

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

tilsetningsvedtaket at arbeidsgiver var i tvil om As egnethet for stillingen på grunn av forhold A selv opplyste hadde direkte sammenheng med funksjonsnedsettelsen. Til tross for dette foretok arbeidsgiver seg ikke noe for å søke å oppklare denne tvilen.

KFV anfører videre at samtalen med den ene referansen – As onkel og lagdommer B – understøtter KVFes vurdering av A som uegnet for stillingen. Referansen selv stiller seg uforstående til det inntrykket arbeidsgiver påstår ble gitt av A i samtalen med ham.

Etter nemndas vurdering er begrunnelsen som fremgår av tilsetningsvedtaket og arbeidsgivers redegjørelse for nemnda uklar og i liten grad egnet til å belyse hva som er vektlagt i kvalifikasjonsvurderingen. Den fremlagte dokumentasjonen etterlater tvil om arbeidsgiver foretok en reell kvalifikasjonsvurdering av A og underbygger at dette skyldes hennes funksjonsnedsettelse. Særlig gjelder dette unnlåtelsen av ytterligere oppklarende spørsmål og/eller undersøkelser knyttet til As funksjonsnedsettelse og dennes betydning for progresjonen under studiet. De skriftlige bevis som er fremlagt i saken underbygger at årsaken til at det gikk elleve år fra hun ble oppmeldt på studiet til hun fullførte, er at hun ikke ble diagnostisert og medisinert. Veilederen hennes på masteroppgaven styrker også inntrykket av at A etter diagnostiseringen og medisineringsen har tilstrekkelig grad av selvstendighet.

På denne bakgrunn har nemnda kommet til at A har blitt direkte forskjellsbehandlet på grunn av funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosessen for stillingene, jf. ldl. § 6 jf. § 7.

KFV har subsidiært gjort gjeldende at forskjellsbehandlingen uansett er lovlig etter ldl. § 9, herunder at krav til selvstendighet og arbeidskapasitet er saklig og nødvendig for at KFV skal kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag på en forsvarlig måte.

Nemnda mener dette åpenbart ikke kan føre frem. For det tilfellet at det oppstilles kvalifikasjonskrav som innebærer diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse, må arbeidsgiver foreta en vurdering av om kvalifikasjonskravene er saklige, nødvendige og forholdsmessige. I dette ligger implisitt også en vurdering av muligheten for rimelig tilrettelegging, jf. også ldl. § 22. Dersom det er mulig å gjøre individuelle tilrettelegginger, vil ikke nødvendighetsvilkåret i § 9 være oppfylt. Som det fremgår av arbeidsgivers egen redegjørelse, ville slike tilrettelegginger imidlertid vært både mulig og lite byrdefullt for arbeidsgiver å imøtekomme.

Krav om oppreisningserstatning

Ettersom det foreligger brudd på forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, skal nemnda vurdere det fremsatte kravet om oppreisningserstatning, jf. ldl. § 38 første ledd.

I arbeidsforhold gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides, jf. § 38 andre ledd. Oppreisningserstatningen skal settes til det som er rimelig blant annet ut fra skadens art og omfang, styrkeforholdet mellom partene og omstendighetene for øvrig. Lovens forarbeider forutsetter at erstatningsbeløpet som hovedregel vil ligge et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner, jf. Prop. 80 L (2016-2017) kap. 10.6.3. Oppreisningserstatningen skal utgjøre mer enn et symbolsk beløp og stå i et rimelig forhold til den krenkelsen den diskriminerte er påført.

Etter en konkret helhetsvurdering fastsetter nemnda oppreisningsbeløpet til 40 000 kroner. Ved vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse har nemnda blant annet lagt vekt på det skjeve styrkeforholdet mellom partene, og at KfV er en profesjonell og statlig virksomhet. Det er ikke forhold ved arbeidsgivers økonomiske stilling som tilsier at oppreisningsbeløpet skal settes lavere.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 2022/570

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

Kontoret for voldsoffererstatning har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse.

Kontoret for voldsoffererstatning betaler 40 000 (førti tusen) 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

Henriette Nazarian

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.