

## **NAV Hjelpemiddelsentral diskriminerte ikke ved tilsetning og hadde ikke brutt sin plikt til individuell tilrettelegging**

---

**Saksnr: 11/1272**

**Lovgrunnlag: diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 4, 5 og 12.**

**Dato for uttalelse: 23. april 2012**

Ombudet tok stilling til om NAV Hjelpemiddelsentral X diskriminerer personer med nedsatt synsevne ved å stille krav til førerkort, og ved at de ikke vurderte individuell tilrettelegging for person med nedsatt syn som derav ikke har førerkort.

Ombudet kom til at NAV Hjelpemiddelsentral i X diskriminerte personer med nedsatt syn ved å stille krav til førerkort. Ombudet konkluderte derimot med at kravet til førerkort var nødvendig for å oppnå et saklig formål, samt at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig byrdefullt overfor personer med nedsatt syn. NAV har vist til at kravet til førerkort bygger på formålet om å sikre mobilitet i stillingen. Dette er etter ombudets vurdering et saklig formål. Ombudet fant videre at NAV har sannsynliggjort at førerkort er et nødvendig krav for å kunne utføre de arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, samt at kravet ikke er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt syn.

Ombudet kom videre til at NAV X ikke handlet i strid med arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging i DTL. § 12, da det av andre grunner ikke var aktuelt å innkalle Y til intervju. Ombudet har videre konkludert med at NAV ikke har brutt bestemmelsen om positiv særbehandling i DTL. § 5, ved ikke å innkalle Y til intervju.

Saken er påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Saken skal behandles den 12. februar 2013.

## OMBUDETS UTTALELSE

### Sakens bakgrunn

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes fremstilling av saken.

Saken reiser spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av nedsatt syn ved at NAV hjelpemiddelsentral X stilte krav om førerkort ved tilsetting i stilling som rådgiver. Saken reiser også spørsmål om arbeidsgiver har handlet i strid med sin plikt til individuell tilrettelegging overfor Y.

Y har nedsatt syn, og han har på grunn av sin nedsatte funksjonsevne ikke mulighet til å skaffe seg førerkort. Y er utdannet ergoterapeut og søkte på stilling som rådgiver i NAV Hjelpemiddelsentral X innenfor området bevegelsesmidler den 5. mai 2011, med søknadsfrist den 12. mai 2011. Y oppga i sin søknad at han har en nedsatt funksjonsevne, men han oppga ikke om han har førerkort eller ikke.

NAV Hjelpemiddelsentral X er et ressurs- og kompetansesenter innen hjelpemiddelformidling og tilrettelegging, samt tolketjeneste for døve og døvblinde. Virksomheten har et overordnet og koordinerende ansvar for formidling av tekniske hjelpemidler og tilrettelegging for funksjonshemmede innen eget fylke.

I utlysningsteksten er stillingens arbeidsoppgaver- og ansvarsområder beskrevet slik:

*«Bevegeshjelpemidler omfatter blant annet manuelle og elektriske rullestoler, bolighjelpemidler, hjelpemidler til barn, forflytningsmidler.*

- *Saksbehandling i forhold til søknad om stand til tekniske hjelpemidler*
- *Utprøving, vurdering og tilpasning av hjelpemidler*
- *Tverrfaglig samarbeid internt og eksternt for å sikre god saksflyt og gode løsninger*

- *Opplæring, veiledning og informasjon til samarbeidspartnere*
- *Bidra til utvikling innenfor fagområdet*
- *Ambulant virksomhet i fylket»*

**Du må ha:**

*«Minimum 3-årig relevant utdanning fra høyskole/universitet, fortrinnsvis ergoterapeut eller fysioterapeut. Førerkort klasse B.*

**Vi ønsker at du har:**

- *Erfaring fra rehabilitering og/eller erfaring fra kommunehelsetjenesten og da med spesielt vekt på funksjonsvurdering.*
- *Evne til å arbeide målrettet, nøyaktig, effektivt og selvstendig.*
- *Stor arbeidskapasitet*
- *Gode skriftlige og muntlige kommunikasjonsevner*
- *Evne til å arbeide tverrfaglig i team*
- *Gode serviceholdninger*

*Personlige egenskaper vil bli tillagt stor vekt ved tilsetting.»*

Y ble ikke innkalt til intervju. Åtte av 21 personer ble innkalt til intervju. I innstillingsdokumentet fremgår det at NAV har lagt vekt på utdanningskravet, erfaring fra arbeidsområdet, samt kandidatenes erfaring med saksbehandling. Stillingen ble besatt den 16. juni 2011.

## **Partenes syn på saken**

### **Y sitt syn på saken:**

Y har forut for saksbehandlingen hos ombudet fått bistand av advokat.

Y hevder at kravet om førerkort klasse B for stillingen som rådgiver i NAV innebærer en indirekte diskriminering i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. Y mener det er åpenbart at et krav om førerkort er diskriminerende overfor personer med nedsatt syn.

Y viser til at NAV har opplyst overfor Y at det er stilt krav om førerkort fordi det benyttes bil til ambulante tjenester i brukersaker. Y er enig i at det er et legitimt formål. Y bestrider imidlertid at kravet om førerkort er nødvendig for å utføre stillingens arbeidsoppgaver og for å oppnå stillingens formål om mobilitet. Han viser til at vedkommende som har hatt stillingen ikke har kjørt bil på over to år. Vedkommende bruker også rullestol, noe som ytterligere begrenser muligheten for mobilitet hjemme hos brukere, og når utstyr skal medbringes. Han mener videre det er flere alternative måter å fyller behovet for ambulante tjenester på. Y påpeker også at det ut fra utlysningsteksten ser ut til at store deler av stillingen synes å innebære saksbehandlingsoppgaver som kan utføres på arbeidsplassen, slik som saksbehandling av søknader til tekniske hjelpemidler, utprøving, vurdering og tilpasning av hjelpemidler, opplæring, veiledning informasjonsarbeid, og utvikling av fagområdet. Y påpeker at stillinger som hovedsakelig består av ambulante virksomhet, vanligvis utlyses som stilling i ambulante team, ambulante tjenester eller oppsøkende virksomhet.

Han viser videre til at dersom 25-30 % av stillingen består av ambulante tjenester utenfor X kommune, er det fortsatt 70-75 % av stillingens arbeidsoppgaver han fint kan utføre. Arbeidsgiver har en individuell tilretteleggingsplikt overfor søkere med nedsatt funksjonsevne etter DTL § 12. Y hevder at arbeidsgiver dermed er forpliktet til å gjøre det som er praktisk og økonomisk mulig for å sikre at en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne får reelt like muligheter som funksjonsfriske arbeidstakere, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Det er derfor ikke legitimt å avvise en søker med nedsatt funksjonsevne begrunnet med at en søker har behov for rimelig individuell tilrettelegging.

Det faktum at stillingen per i dag er besatt av en person som ikke har førerkort, tilsier at det er praktisk og økonomisk gjennomførbart for arbeidsgiver å sikre at en arbeidstaker med nedsatt syn kan fyller stillingen. Den grad av mobilitet som kreves for stillingen kan oppnås ved andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer slik som buss- og/eller taxirekvisjoner. Dette er en løsning som eksempelvis andre virksomheter i X kommune og i spesialisthelsetjenesten har tatt i bruk ved ambulante oppdrag. Y hevdes videre at det ofte er flere faggrupper eller andre etater på ambulante befaringer, og det er praktisk og økonomisk gjennomførbart å koordinere turene slik at han kan dra i følge med en av disse aktørene.

Når det gjelder uforholdsmessighetsvurderingen, anfører Y at formålet om mobilitet ikke kan veie tyngre enn den negative virkningen den har overfor personer med nedsatt syn. Samlet sett fremstår ikke kravet til førerkort som en rimelig løsning.

Y hevder videre at NAV ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter DTL. § 12 overfor han. Han viser særlig til at han ikke har blitt inkludert i en tilretteleggingsprosess. Y mener også at NAV burde trukket inn ekstern kompetanse som kunne vurdere tilretteleggingsmuligheter, samt HMS tjenesten i virksomheten. Y viser for øvrig til sine anførsler ovenfor der det hevdes at NAV har tilrettelagt for personen som satt i stillingen som heller ikke kunne kjøre bil. Han mener derfor at stillingen kan tilrettelegges slik at den kan utføres av en person med nedsatt funksjonsevne.

Y viser til at NAV har fremholdt at Y har for lite praksis og erfaring fra rehabilitering sammenlignet med de andre. Y hevder på sin side at han i utgangspunktet kun krever sin rett til å bli innkalt til intervju. En funksjonshemmet som er uten arbeid, kan tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen, jf. forskrift til tjenestemannslovens § 9 annet ledd. Iht. forskriften § 9 første ledd skal arbeidsgiver også innkalle en person til intervju dersom søker oppgir at man har en nedsatt funksjonsevne. Det vises også til at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gir adgang til positiv særbehandling dersom det bidrar til å fremme formålet med loven. Y viser videre til at arbeidsgivere i offentlig sektor er pålagt å arbeide aktivt, målrettet, og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3.

#### **NAV Hjelpemiddelsentral X sitt syn på saken:**

NAV avviser påstanden om at virksomheten har handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven da de stilte krav om førerkort ved utlysning av stilling som rådgiver. NAV bestrider også at de har brutt plikten til individuell tilrettelegging overfor Y.

#### **Kravet til førerkort**

Førerkort ble av NAV ansett som et absolutt krav for å kunne utføre stillingens arbeidsoppgaver. Da Y ikke har slikt sertifikat, ble han ikke ansett som kvalifisert til stillingen. NAV mener de ikke har brutt forskrift til tjenestemannsloven § 9, da det uansett ikke var aktuelt å innkalle han til intervju. Det var flere søkere med mer relevant erfaring fra rehabiliteringsarbeid. NAV har derfor heller ikke vurdert om Y sitt nåværende arbeidsforhold

er av et slikt omfang og slik art at han er å anse som å være uten arbeid, som er et vilkår som må foreligge for å utløse plikten til å innkalle vedkommende til intervju.

NAV mener at stillingens arbeidsoppgaver tilsier at det er nødvendig at den som tilsettes har førerkort. NAV viser til at en betydelig del av arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er befaringer i brukeres boliger, både når det gjelder boligtilpasning og tilpasning av tekniske hjelpemidler. Stillingshaver skal også delta aktivt med undervisning, informasjon, og møtevirksomhet med sentrale samarbeidspartnere ute i kommunene. Stillingsutøver må derfor påregne betydelig reisevirksomhet i fylket. NAV er på dette grunnlag ikke enig i klagers påstand om at de fleste arbeidsoppgavene som er nevnt i utlysningsteksten utføres på arbeidsplassen.

Det vil i praksis ikke være mulig å utføre oppgavene som tilligger stillingen ved å utelukkende benytte kollektiv transport eller annen tilgjengelig skyss både med tanke på avgangsfrekvens og dekningsgrad av offentlig transport, men også fordi stillingshaveren ofte må ha med utstyr og hjelpemidler til befaringskurs og utprøvinger. Med bil er det mulig å koordinere besøk til flere steder på samme tur, og således få tid til å ivareta alle oppgavene stillingen medfører.

NAV har vurdert tilrettelegging av stillingen for personer uten førerkort, men har etter en samlet vurdering kommet til at nødvendig tilrettelegging vil være uforholdsmessig byrdefullt for virksomheten. Bruk av kollektiv transport er ikke gjennomførbart i stillingen. Samkjøring med andre etater vil i meget liten grad avhjelpe problemet, da det er sjelden at andre etater fra X skal på hjemmebesøk hos brukerne. Hovedårsaken er at det er brukernes hjemstedskommuner som er NAV sine nærmeste samarbeidspartnere i prosessene, jf. Rundskriv til folketrygdloven § 10-7, bokstaver a, c, d, samt annet og tredje ledd pkt.1.1.6 og 3.6.3.

NAV opplyser at det må stilles en egen sjåfør til rådighet dersom en person uten førerkort skal kunne utføre arbeidsoppgavene i stillingen. I tillegg til kostnadene ved å ha en egen sjåfør tilgjengelig i en 25-30 % stilling, vil det i praksis være vanskelig gjennomførbart da reisevirksomhetens art tilsier at befaringer, undervisning, samarbeidsmøter og andre utslag av ambulant virksomhet ikke kan avholdes til faste og regelmessige tidspunkt. Å ansette en person som skal fylle disse oppgavene vil koste virksomheten ca. 130 000 kroner ekstra i året. En egen sjåfør vil heller ikke ha fastsatt arbeidstid, men forutsettes å stille på kort varsel til ulike tidspunkter og til oppdrag av ulik varighet, noe som vil gjøre rekrutteringen til en slik

stilling vanskelig. Lønnskostnaden vil også overstige grensen for hva som er uforholdsmessig byrdefullt for arbeidsgiver. Alternativt måtte andre ansatte stille som sjåfør på bekostning av ordinære arbeidsoppgaver.

NAV anfører at uansett om Y hadde hatt førerkort ville han ikke blitt innkalt til intervju da det var flere søkere med mer relevant erfaring enn ham fra rehabiliteringsarbeid. I tillegg fremgår det av Y sin søknad at hans fremste motivasjon for å søke på stillingen var å anskaffe seg arbeidserfaring for å kunne få en stilling knyttet til synshjelpemidler.

NAV anfører avslutningsvis at de ikke ønsker å oppgi opplysninger om helsetilstand til personen som satt i stillingen og andre forhold knyttet til arbeidstakeren. Dette var uansett en person som fikk en nedsatt funksjonsevne underveis i ansettelsesforholdet, og derfor hadde behov for tilrettelegging.

## **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (DTL.) eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 3.

### **Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven**

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt, jf. DTL. § 4 første ledd.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd.

Etter DTL. § 12 skal en arbeidsgiver foreta en rimelig individuell tilrettelegging for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid. Brudd

på plikten til individuell tilrettelegging anses som diskriminering, jf. § 12 sjette ledd. Plikten til individuell tilrettelegging gjelder etter femte ledd ikke tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde, skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostandene ved tilretteleggingen, og virksomhetens ressurser.

DTL. § 5 gir adgang til særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

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. DTL. § 13. 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**

### **Innledning**

Ombudet skal ta stilling til om NAV Hjelpemiddelsentral handlet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (DTL) § 4 første ledd, da de stilte krav om førerkort ved utlysning av stilling som rådgiver. I tillegg skal ombudet ta stilling til om NAV har handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging i DTL. § 12 overfor Y.

### **Stillingens krav til førerkort**

Klager hevder at stillingens krav til førerkort er indirekte diskriminering av personer med nedsatt syn, fordi stillingens arbeidsoppgaver ikke krever at man kjører bil.

Nedsatt syn er en fysisk funksjonsnedsettelse som er vernet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ombudet slår fast at en person som på grunn av nedsatt syn ikke har førerkort stilles dårligere enn andre på grunn av nedsatt funksjonsevne, når man avskåres fra muligheten til intervju på



grunn av manglende førerkort. I utgangspunktet vil kravet til førerkort i stillingsutlysningen derfor være indirekte diskriminering etter DTL. § 4.

En slik forskjellsbehandling kan likevel være lovlig etter unntaksadgangen i DTL. § 4 fjerde ledd, dersom forskjellsbehandlingen bygger på et saklig formål og forskjellsbehandlingen er nødvendig for utøvelsen av arbeidet, samt at det ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles.

NAV har vist til at kravet til førerkort bygger på formålet om å sikre mobilitet i stillingen. Dette er utvilsomt et saklig formål. Dette er heller ikke bestridt av klager.

Spørsmålet er om NAV har sannsynliggjort at stillingens krav til førerkort var nødvendig for utførelsen av de arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, og videre at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor søkere med nedsatt syn.

Reisevirksomheten utgjør i følge NAV ca. 25-30 % av stillingen. NAV mener at dersom andre ansatte skulle utføre disse oppgavene, vil det gå negativt utover andre arbeidsoppgaver. NAV mener avslutningsvis at det vil være både praktisk vanskelig for utførelsen av stillingen å ansette en person til reisevirksomheten, samtidig som det vil koste ca. 130 000 kroner ekstra i året. Dessuten er det slik at befaringer, undervisning, samarbeidsmøter og andre utslag av ambulant virksomhet ikke kan avholdes på faste og regelmessige tidspunkt.

Slik saken fremstår for ombudet henger arbeidsoppgavene knyttet til mobilitet tett sammen med stillingens øvrige oppgaver som skal utføres på arbeidsplassen. Når arbeidsoppgavene er så tett sammenvevd som i denne stillingen, synes det som praktisk vanskelig å skille ut stillingens oppgaver knyttet til mobilitet. Etter ombudets vurdering synes det å være en fordel at stillingen utføres av en person, både når det gjelder utførelse av arbeidsoppgavene, opplæring, og bruk av lønnsmidler. Ombudet mener det er arbeidsgiver som er best egnet til å vurdere behovet i stillingen. Ombudet må derfor være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurdering av hvordan stillingens oppgaver kan utføres på en mest hensiktsmessig måte.

Ombudet finner etter dette at NAV har sannsynliggjort at førerkort er et nødvendig krav for å kunne utføre de arbeidsoppgavene som ligger til stillingen.

Spørsmålet blir dermed om kravet til førerkort er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt syn.

Vurderingen beror på en avveining av hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for personer med nedsatt syn som ikke har førerkort og som i utgangspunktet blir avskåret fra muligheten til å få stillingen, sett opp mot arbeidsgivers interesser.

Selv om det vil oppleves som inngripende å bli avskåret fra intervju til en stilling som man mener seg kvalifisert til, vil denne ulempen måtte vurderes opp mot arbeidsgivers interesser. Arbeidsgivers interesse vil naturlig nok være å sikre en effektiv utføring av alle de arbeidsoppgavene som ligger til stillingen.

For at en person uten førerkort skal kunne utføre stillingens arbeidsoppgaver vil det i følge NAV måtte skapes en ekstra stilling som kan bistå med transport. Dette vil koste 130 000 kroner ekstra i året. I tillegg vil det være praktisk vanskelig å rekruttere en slik person, jf. drøftelsen ovenfor.

Etter en konkret vurdering finner ombudet at arbeidsgivers interesse om å få en effektiv utøvelse av stillingens arbeidsoppgaver må veie tyngst i denne saken. Ombudet er på denne bakgrunn kommet til at kravet til førerkort ikke er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt syn.

Ombudets konklusjon er at NAV har sannsynliggjort at kravet til førerkort var nødvendig for utførelsen av stillingens arbeidsoppgaver, samt at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt syn

### **Spørsmål om plikten til individuell tilrettelegging etter DTL. § 12?**

Selv om kravet til førerkort i utgangspunktet er lovlig, har arbeidsgiver likevel en plikt til å vurdere mulig individuell tilrettelegging overfor en søker med nedsatt funksjonsevne

NAV har anført at det var andre søkere som var bedre kvalifisert enn Y fordi de har mer erfaring innenfor rehabilitering, og at det derfor ikke var aktuelt å innkalle ham til intervju.  
Side 10 av 12

Etter en gjennomgang av utvidet søkerliste er ombudet enig i at det ser ut til at de som er innkalt til intervju har lengre arbeidserfaring enn Y. Dette er heller ikke bestridt av Y.

Ettersom NAV ikke så det som aktuelt å innkalle Y til intervju fordi andre søkere var bedre kvalifisert, har arbeidsgiver heller ingen plikt til å vurdere individuell tilrettelegging overfor Y. I forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljølovens § 13-5 (Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 327), som har blitt videreført i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12, står det presisert følgende: *«Det er kun i den grad en arbeidstaker med funksjonshemming er kvalifisert til å inneha en bestemt stilling at tilretteleggingsplikten blir aktualisert. Bestemmelsen om tilretteleggingsplikt er ikke en bestemmelse om positiv særbehandling. Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakere med funksjonshemninger gis de samme mulighetene som andre arbeidstakere.»* Ombudet legger til grunn at dette også kan innfortolkes i dtl. § 12 som er en videreføring av tidligere arbeidsmiljøloven § 13-5.

Ombudets konklusjon er at NAV ikke har handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging i DTL. § 12.

### **Spørsmål om positiv særbehandling?**

Y har anført at han uansett burde blitt innkalt til intervju i medhold av tjenestemannsloven forskrift § 9 første ledd (forskrift til lov om statens tjenestemenn med mer.), hvor det fremgår at dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst en slik søker til konferanse før det gis innstilling.

Ombudet håndhever ikke denne forskriften, og kan derfor ikke ta stilling til om forskriften er brutt eller ikke. Ombudet vil likevel påpeke at formålet med forskriften er en aktivitetsplikt for arbeidsgiver til å innkalle personer med nedsatt funksjonsevne på intervju. Ombudet oppfordrer NAV til å bruke aktivitetsplikten som ligger i forskriften.

Etter DTL. § 5 har arbeidsgiver adgang til positiv særbehandling som bidrar til å fremme lovens formål, forutsatt at særbehandlingen opphører når formålet med den er oppnådd. Bestemmelsen gir kun en adgang, og ikke en rettslig plikt, for arbeidsgiver til positiv

særbehandling. Å innkalle en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne til intervju, fremfor andre som ville blitt ansett som bedre kvalifisert, er en form for positiv særbehandling forutsatt at det fremmer formålet om likestilling. Det at NAV ikke har benyttet seg av adgangen til positiv særbehandling etter DTL. § 5, anses ikke som diskriminering.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at NAV Hjelpemiddelsentral X ikke handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 ved å oppstille krav til førerkort, da arbeidsgiver har sannsynliggjort at kravet til førerkort var nødvendig for utførelsen av stillingens arbeidsoppgaver, samt at forskjellsbehandlingen er ikke uforholdsmessig byrdefullt overfor personer med nedsatt syn.

Ombudet har videre kommet at NAV ikke har handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere i DTL. § 12. Ombudet har videre konkludert med at NAV ikke har brutt bestemmelsen om positiv særbehandling i DTL. § 5 ved å ikke innkalle Y til intervju.