



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 20/2018

A

mot

X kommune

v/ brannsjef B

Uttalelse og vedtak av 19. desember 2018 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Jon Østensvig (nemndleder)

Kirsti Coward

Birthe M. Eriksen

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om ulovlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn og kjønnstrakassering i forbindelse med tiltredelse og opplæring i stilling som brannkonstabel, spørsmål om gjengjeldelse og spørsmål om arbeidsgiveren har oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre at det forekommer kjønnstrakassering og seksuell trakassering.

Sakens bakgrunn

Håndtering av varslar om trakassering i 2004 og 2007

A ble ansatt som feier i brann- og redningstjenesten (BRIR) i B kommune i 2000. BRIR består av forebyggende avdeling hvor feierne er ansatt, og beredskapsavdelingen med 24 brannkonstabler og 2 vikarer.

I 2004 meldte A fra til daværende brannsjef C om seksuell trakassering og fysiske overgrep fra fem ikke-navngitte mannlige ansatte ved brannstasjonen. C holdt et møte med Fagforbundet hvor de utarbeidet en plan for å håndtere den påståtte trakasseringen. Flere enkeltpersoner ble tatt inn til samtale i tillegg til tre vaktlag på beredskapsavdelingen. Brannsjefen orienterte ansatte på brannstasjonen om saken i et allmøte. Ledelsen ga uttrykk for nulltoleranse mot slike forhold, og at overtramp kunne føre til anmeldelse og oppsigelse. Lederne ble bedt om å slå kraftig ned på trakasserende atferd. Saken fikk ingen arbeidsrettslige konsekvenser for noen ansatte. C holdt senere samme år en oppfølgingssamtale med A. Hun opplyste da at hun ikke lenger opplevde trakassering.

Våren 2007 varslet A arbeidsgiveren om at lederen for 110-sentralen på brannstasjonen, D, seksuelt trakasserte henne på arbeidsplassen. Det ble holdt et møte med A hvor hun beskrev trakasseringen i detalj. Omfattende SMS-korrespondanse underbygget at D hadde fortsatt med seksuelle tilnærminger etter tiltakene i 2004. En drøy måned etter møtet med arbeidsgiveren politianmeldte A D for seksuelt krenkende atferd. Fagforbundet varslet også forbundets kompetansesenter om at kommunen brøt likestillingsloven som følge av manglende sakshåndtering. Kommunen hadde ikke svart på forbundets krav om at D ikke fikk beholde samme tjenestested som A. Forbundet mente at kommunen hadde opplyst at det ikke var tatt stilling til hvordan saken ville bli håndtert.

X kommunes personalavdeling håndterte trakasseringssaken i 2007. Kommunen har for nemnda opplyst at nåværende personalavdeling ikke kjenner til hvordan saken ble håndtert. Tidligere brannsjef C har opplyst at arbeidsforholdet til D ble

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

avviklet på grunn av trakasseringen. Kommunen orienterte ikke A om sin prosess i saken. Ingen av partene har opplyst om det det på dette tidspunktet ble vurdert eller iverksatt andre tiltak for å forebygge eller håndtere seksuell trakassering ved brannstasjonen.

Omplussing av A i 2012 og 2014

I 2012 ble A omplassert fra feierstillingen til en brannmesterstilling ved 110-nødsentralen. I 2013 ble 110-sentralen besluttet nedlagt og flyttet fra 1. oktober 2014. X kommune bestemte at A skulle overføres til en brannkonstabelstilling ved beredskapsavdelingen fra samme tidspunkt. BRIR hadde ikke hatt kvinnelige brannkonstabler før. I februar 2014 la brannsjef B ut en link til en avisartikkel på brannstasjonens Facebook-gruppe om at ingen kvinner hadde bestått det fysiske opptakskravet til brannvesenet i Oslo det siste året.

I august 2014 mottok beredskapsleder ved BRIR, E, et brev fra utrykningslederne for alle vaktlagene ved beredskapsavdelingen hvor de beskrev at ingen av vaktlagene ønsket A på sitt vaktlag. De stilte spørsmål ved hennes personlige egenskaper og egnethet for en stilling som brannkonstabel og del av et vaktlag. Etter å ha konferert med hovedtillitsvalgt i Fagforbundet, valgte E å orientere A om brevet per telefon.

A hadde på dette tidspunktet ikke tiltrådt som brannkonstabel og var delvis sykmeldt. Etter beskjeden fra E ble hun 100 % sykmeldt. A og arbeidsgiveren hadde mye kontakt om sykefraværet i fraværsperioden, og A ba flere ganger arbeidsgiveren avslutte dette inntil videre.

Opplæring som brannkonstabel i 2015

Våren 2015 forsøkte A seg i delvis arbeid som brannkonstabel. Hun hadde ikke arbeidet som brannkonstabel i praksis før og behøvde opplæring tilsvarende det vikarene ble gitt. Partene har ulik oppfatning av hvordan opplæringen ble gjennomført. Etter en måned med opplæring ble A 100 % sykmeldt. Høsten 2015 forsøkte A igjen å tiltre som brannkonstabel. I en e-post til brannsjef B i september 2015, ba A om at opplæringen ble kvalitetssikret med fullstendig skriftlig dokumentasjon.

A skulle i utgangspunktet være på vaktlag C under opplæringen. Forut for As tiltredelse, ble det den 7. oktober 2015 holdt et møte mellom E og vaktlag C om opplæringen. Leder av vaktlag C og tillitsvalgt ved BRIR, F, sendte etter møtet et varsel til varslingsgruppen i X kommune, som var skrevet alle fem på vaktlaget. De varslet om at E ga følgende beskjed under møtet:

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

«[...] nå har vi en unik mulighet til å få sparket A ut av brannvesenet. Vaktlaget stilte da selvfølgelig spørsmål ved dette utsagnet, og svaret vi fikk var at vi kunne få henne ut ved å vanskeliggjøre opplæringen/testingen hennes og presse henne til å gjøre feil, og deretter få dette inn i en evaluering av dagen. [...] brannsjef og leder beredskap [...] forskjellsbehandler vaktlag og enkeltindivider.»

E tildelte deretter A plass på vaktlag D. Hun ble ikke orientert om varselet. Den 19. oktober 2015 startet opplæringen. A ble gitt en skriftlig evaluering etter hver opplæringsdag. Partene er enige om at dette ikke er alminnelig praksis ved opplæring av brannkonstabler i BRIR. I evalueringsskjemaene har vaktlag D nedtegnet «minuspunkter» knyttet til As resultater under opplæringen. I skjemaene fra de andre vaktlagene er det ikke gitt tilbakemeldinger i samme form. Arbeidsgiveren har beskrevet vaktlagenes evalueringer som «positive» og forklart at de var ment å gi svar på om A kunne tiltre som brannkonstabel.

Tillitsvalgt F sendte den 4. november 2015 et ytterligere varsel til X kommune om at A ble trakassert og «unaturlig behandlet» under opplæringen sammenlignet med tidligere vikarer. F mente det ble lagt et stort press på A for å få henne til å gjøre innsatsøvelser, til tross for at hun gikk til kiropraktor med ryggsmarter. A hadde imidlertid ikke orientert arbeidsgiveren om ryggbehandlingen eller at hun skulle unngå å løfte tungt. A holdt ifølge henne selv informasjonen tilbake i frykt for å miste stillingen. I et internt notat fra november 2015 skrev beredskapsleder E ned sin vurdering av situasjonen. Han mente partene til slutt ble enige om at øvelsene i det videre skulle avsluttes umiddelbart dersom de ble for tøffe for A. Den 9. november 2015 søkte A om ulønnet permisjon fra stillingen av helsemessige årsaker, og fikk innvilget permisjon fram til 9. oktober 2016. Hun har ikke returnert til sitt arbeid ved brannstasjonen i etterkant.

Håndtering av varslene mottatt i 2015

Kommunen har fremlagt sine varslingsrutiner for nemnda. De har ikke egne rutiner for varsling og håndtering av trakassering. Saker om trakassering håndteres ifølge kommunen som vanlige HMS-saker.

Begge varslene F sendte til varslingsgruppen høsten 2015, ble mottatt av X kommune. I januar 2016 konkluderte kommuneledelsen med at varslene ikke var varslingssaker i lovens forstand fordi det manglet lokal drøftingsprotokoll ved BRIR. Varslene ble derfor ikke undersøkt ytterligere. Kommuneadvokaten i X, G, meldte tilbake til de tillitsvalgte at dette var en sak for et lokalt drøftingsmøte på brannstasjonen, med henvisning til Hovedavtalen – B - rundskriv B7/2014 fra KS Forhandling – Formål og intensjoner samt Informasjon og drøftinger. Fagforbundet godtok ikke dette og sendte sakene til Arbeidstilsynet for

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

vurdering. Varslene om forskjellsbehandling og trakassering av A ble i mellomtiden ikke undersøkt eller ytterligere håndtert av X kommune.

Arbeidstilsynet tok kontakt med kommunen utpå våren 2016. Fagforbundet hadde meldt inn mobbing/trakassering av A til Arbeidstilsynet. De anførte at saken var blitt tatt opp gjentatte ganger, også på overordnet nivå, uten at det var funnet en løsning. Kommunen påpekte i et svar til Arbeidstilsynet at de mulige bruddene var lite konkrete og derfor ikke var lett å svare utdypende på. Høsten 2016 konstaterte Arbeidstilsynet at varslene fra F var varsler i arbeidsmiljølovens forstand. De mente forholdet var tilstrekkelig dokumentert til å utløse en undersøkelsesplikt, og stilte spørsmål ved om kommunen hadde ivaretatt undersøkelsesplikten sin i tilfredsstillende grad.

Kommunen meldte til Arbeidstilsynet at det var iverksatt psykososiale arbeidsmiljøtiltak ved brannstasjonen. Arbeidstilsynet påpekte i desember 2016 at tiltakene var lite konkrete i forhold til det varslene omhandlet. De mente at kommunen, for å følge opp varslene, måtte gjennomføre en nærmere undersøkelse av de faktiske forholdene knyttet til påstandene. Etter dette avsluttet Arbeidstilsynet sitt engasjement i saken. Kommunen har ikke opplyst for nemnda at de iverksatte nærmere undersøkelser i tilknytning til varslene etter korrespondansen med Arbeidstilsynet.

Varslet oppsigelse av arbeidsforholdet

I september 2016 søkte A om forlenget permisjon for å gjennomføre et nytt utdanningsløp. Den 28. september 2016 fikk hun en SMS fra brannsjef B om å hente arbeidsgiverens svar på søknaden. Permisjonssøknaden ble avslått. Dagen etter, den 29. september 2016, sendte B en ny SMS om at A kunne hente enda et brev. Brevet var en innkalling til et drøftelsesmøte om en mulig oppsigelse av arbeidsforholdet. Under drøftelsesmøtet den 10. oktober 2016 ble møtet avlyst på grunn av formelle feil i innkallingen, og A fikk forlenget utdanningspermisjonen.

A mottok en ny innkalling til drøftelsesmøte og et forhåndsvarsel om oppsigelse den 10. november 2016. Oppsigelse ble vurdert fordi A ifølge kommunen ikke hadde de nødvendige ferdighetene til å være brannkonstabel. X kommune henviste til sykefraværet og påpekte at tilrettelegging var forsøkt uten at A kom seg gjennom opplæringen. I referatet fra drøftelsesmøtet den 24. november 2016 fremgår det at Fagforbundet anførte at arbeidsgiveren hadde lagt hindringer i veien for A og presset henne mentalt under opplæringen. Forbundet hadde inntrykk av at brannsjefen hadde negative holdninger til kvinner i brann- og feieryrket, at det var dokumentert at A ikke var ønsket ved BRIR, og at det forelå diskriminering.

Kort tid etter drøftelsesmøtet, den 5. desember 2016, anmeldte A brannsjef B for seksuelt krenkende atferd fra hans side på et utested den 26. desember 2008. Et vitne bekreftet til politiet at hun hadde observert hendelsen. A overleverte en kopi av anmeldelsen til kommuneadvokaten. Kommunen undersøkte ikke saken ytterligere siden det var en politisak, og fordi hendelsen skjedde i privat sammenheng mens A var i permisjon. Politiet henla saken etter bevisets stilling den 4. mai 2017.

I januar 2017 sendte A en klage til kommuneadvokaten, med påstander om omfattende diskriminering, trakassering og gjengjeldelse ved BRIR. Hun oppsummerte uttalelser og atferd fra ansatte over flere år, som hun mente var diskriminerende og utgjorde gjengjeldelse. Detaljene rundt trakasseringen fra andre ansatte enn D ble først varslet gjennom denne klagen.

X kommune gjennomførte ikke oppsigelsen av A. Partene inngikk en avtale i januar 2018 om at A fikk beholde sitt ansettelsesforhold i X kommune, men at hun ikke skulle tilbake til BRIR etter endt utdanningspermisjon.

As besøk på brannstasjonen i september 2018

A besøkte brannstasjonen med sin sønn og hans venn lørdag den 29. september 2018 for å spille fotball i gymsalen. I forkant ringte hun en uttrykningsleder og avtalte besøket. I etterkant sendte brannsjef B ut en e-post internt i BRIR om at A ikke skulle gis adgang til lokalene på ettermiddager og i helger. Begrunnelsen var at hun ikke lenger var ansatt ved BRIR og at hun hadde oppgitt personer/miljøet som årsak til at hun ikke kunne jobbe der. Brannsjefen mente det ble feil at hun oppsøkte brannstasjonen på ettermiddager og i helger for å benytte seg av fasilitetene.

Klagesaken

A kontaktet Likestillings- og diskrimineringsombudet om saken den 21. juni 2017. Saken ble overført av ombudet til klagebehandling den 11. juli 2017. Ombudet avgjorde ikke saken innen 1. januar 2018, og overførte den derfor til Diskrimineringsnemnda.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte den 4. desember 2018 i Statens Hus i Bergen. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Jon Østensvig (møteleder), Kirsti Coward og Birthe M. Eriksen. Sekretariatet var representert ved Nina Odberg, Ruth Øijordsbakken, Ingrid Teistung, Andrea Süssmann og Sunniva Schultze-Florey.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

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

Kjønnsdiskriminering

X kommune har diskriminert A på grunn av kjønn i forbindelse med hennes tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen.

Varslene fra F og vaktlag C, evalueringsskjemaene og Fs vitneuttalelse underbygger dette. X kommune har ikke fremlagt en tilfredsstillende forklaring på *hvorfor* hun var uønsket av de ansatte i 2014. På grunn av måten opplæringen ble gjennomført på våren 2015, opplevde A seg utstøtt. Ledelsen hadde i forkant provosert de som skulle holde opplæringen, med uriktige påstander om at hun påsto at hun «*kunne alt*» og ikke trengte opplæring.

Da A tiltrådte høsten 2015, ble hun gitt en særlig krevende opplæring og utsatt for et hardt press fra arbeidsgiveren. Dette er bekreftet i varselet og vitneuttalelsen fra F. At E sa at de skulle vanskeliggjøre opplæringen, ble hørt og bekreftet i et varsel av fem vitner. A ønsket en skriftlig evaluering av opplæringen av hensyn til kvalitetssikring, etter at opplæringen på våren 2015 ble dårlig gjennomført. Hun ønsket ikke en skriftlig daglig evaluering av seg selv. Hun var allerede ansatt og skulle ikke måtte bevise sin plass. Tillitsvalgt F mener at vaktlagene som skrev positive ting på evalueringsskjemaene, ble bedt av ledelsen om ikke å gjøre det.

Brannsjef Bs negative holdninger til kvinner i brann- og feieryrket er blant annet illustrert ved at han la ut en avisartikkel på Facebook-gruppen om at kvinner ikke klarte den fysiske testen for å bli brannkonstabler. I 2016 sa han til en nyansatt feier foran tillitsvalgt F at de aldri mer skulle ha jenter på brannstasjonen. Arbeidsgiverens innhentede vitneuttalelser fra kollegaer underbygger at det var en ukultur i BRIR, som kan ha bidratt til den diskriminerende behandlingen A ble utsatt for.

Kjønnsstrakassering

X kommune har trakassert A på grunn av kjønn i forbindelse med hennes tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen.

Arbeidsgivers håndtering av brevet fra utrykningslederne i august 2014 var i seg selv trakasserende.

Under sykefraværet sendte arbeidsgiveren melding om at hun måtte tilbake helt frisk og i 100 % stilling for å være brannkonstabel. Overfor As fastlege betvilte de om hun var egnet til å arbeide full stilling og at sykefraværet var legitimt. De krevde også ukentlige rapporter om helsetilstanden. Atferden fra arbeidsgiveren under sykefraværsperiodene var også trakasserende.

Fs varsel i november 2015 bekrefter arbeidsgiverens trakasserende atferd under opplæringen høsten 2015.

Gjengjeldelse

X kommune har gjennom sin atferd overfor A, blant annet ved å iverksette en oppsigelsesprosess, utsatt henne for gjengjeldelse etter at hun varslet om diskriminering og trakassering.

Den 28. september 2016 mottok A et avslag på sin permisjonssøknad. Den 29. september 2016 ringte hun personalavdelingen for å diskutere avslaget. A orienterte i telefonsamtalen om at hun ville gå videre med sin sak om diskriminering og trakassering. En og en halv time etterpå mottok A en SMS fra B om at hun kunne hente en møteinnkalling. Dette var en innkalling til et drøftelsesmøte om en mulig oppsigelse. Innkallingen var hastig skrevet, kortfattet og med store mangler og formfeil. Det er naturlig å tro at oppsigelsesprosessen ble iverksatt som en gjengjeldelse for den kommende klagesaken som hun hadde informert personalavdelingen om.

I september 2018 ble det besluttet av B at A ikke skulle ha adgang til brannstasjonen. Dette er en del av arbeidsgiverens gjengjeldelse for hennes varslings om diskriminering og trakassering. Det er årsakssammenheng mellom hendelsen og klagesaken. Situasjonen må også sees i sammenheng med tidligere hendelser. Kommuneadvokaten bekreftet tidligere at A kunne besøke brannstasjonen ved behov. Det er et offentlig bygg som leier ut utstyr til allmennheten. Det er i tillegg alminnelig praksis at familie og bekjente låner treningsrommet på stasjonen. En ansatt kontaktet A i treningsrommet foran hennes sønn, og uttrykte hissighet at det ikke var greit at hun var der.

A krever oppreisning for gjengjeldelsen som fant sted i 2018.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering

X kommune har brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre at det forekommer trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.

A har ved flere anledninger gitt klart uttrykk for å ha blitt seksuelt trakassert og kjønstrakassert, uten at arbeidsgiveren iverksatt tiltak for å forebygge ny trakassering eller tatt tak i problemene.

Kommunen har ikke gjort konkrete vurderinger eller satt inn tiltak for å forebygge seksuell trakassering i BRIR. I sitt svar på nemndas spørsmål om hvilke tiltak de har gjort for å forebygge seksuell trakassering, ga kommunen bare en oppsummering av rutinene for behandling av varslingsaker, som de for øvrig ikke har fulgt i saken.

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

De ansatte som var involvert i trakasseringen, har ikke fått anmerkninger for dette. A ble heller aldri informert om hvordan kommunen i 2007 håndterte saken om Ds seksuelle trakassering. F varslet om trakassering av A i 2015, uten at dette ble tatt tak i av kommunen for å hindre ytterligere trakassering. A informerte kommunen i desember 2016 om sin politianmeldelse av B for seksuelt krenkende atferd. Kommunen har fortsatt ikke kontaktet A for en nærmere utredning av saken. Senest i januar 2017 varslet A kommunen om seksuell trakassering og kjønstrakassering. Påstandene er ikke blitt undersøkt eller håndtert nærmere av X kommune.

X kommune har i hovedsak anført:

Kjønnsdiskriminering

X kommune har ikke opptrådt i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn i forbindelse med As tiltredelse og opplæring som brannkonstabel.

Opplæringen ble ikke gjennomført annerledes enn for andre som skal fungere som brannkonstabler. Opplegget ble laget i samarbeid med A, tillitsvalgte og ledere. Skriftlig daglig evaluering var et ønske fra A. Dette var det eneste avviket fra opplæringsopplegget som andre har gjennomført. Innsatsøvelsene ble senere benyttet på to vikarer. Evalueringsskjemaene viser at A var fornøyd med opplæringen og måten den ble gjennomført på.

Uttalelsene i varselet av 7. oktober 2015 om at E og andre snakket om hvordan de kunne få A ut av organisasjonen, er usanne. Det var tvert imot de ansatte på vaktlag C som foreslo at A kunne settes på deres vaktlag så ville hun holde ut i maksimalt 14 dager. Arbeidsgiveren tok tak i kommentaren og presiserte at A skulle gis samme mulighet som andre.

As tiltredelse var preget av uforutsigbarhet for arbeidsgiveren. Inngåtte avtaler måtte endres, og A ga ikke tilbakemeldinger som avtalt. Hun slet med å forstå at arbeidsgiveren må stille krav og hadde en tjeneste som skulle leveres. Det stemmer ikke at brannsjefen er mot kvinner i brannyrket. BRIR er samlokalisert med ambulansetjenesten, hvor kvinner er overrepresentert. Det har medvirket til et bedre arbeidsmiljø. A napper ut bruddstykker av en sammenheng, tolker det på sin måte og presenterer det som sine sannheter som det ikke er grunnlag for.

Kjønstrakassering

X kommune har ikke opptrådt i strid med forbudet mot kjønstrakassering i forbindelse med As tiltredelse og opplæring i stillingen som brannkonstabel.

Det er helt uforståelig for E at han skal ha trakassert A.

A ble ikke kjønnsstrakassert, det var heller motsatt. I forkant av en test kledde hun av seg til undertøy foran en kollega. A gjorde tilsvarende foran brannkonstablene når de skiftet til brannbekledning. X kommune har fremlagt til sammen 18 vitneuttalelser i anledning saken hvor flere uttrykker at de aldri har sett A utsatt for trakassering, og at arbeidsmiljøet er bra. Ingen andre kvinnelige ansatte har meldt fra om trakassering i BRIR.

Flere ansatte har i vitneuttalelsene fremhevet at A hadde et forhold til tillitsvalgt F. X kommune mener at habiliteten til F som tillitsvalgt bør vurderes med tanke på hans uttalelser i denne saken. Han har hatt et forhold «på si» til A over flere år på jobben. F er i tillegg misfornøyd med dagens ledelse og ønsker bort både brannsjef, avdelingsleder beredskap og bydriftsjef. Det er også påfallende at han har sendt brev til ledelsen om at A er uegnet som brannkonstabel, men samtidig arbeider for å få henne tilbake i stillingen.

Gjengjeldelse

X kommune har ikke utsatt A for gjengjeldelse ved å iverksette en oppsigelsesprosess eller beslutte at hun ikke skal ha tilgang til brannstasjonen etter stengetid. Arbeidsgiveren vurderte oppsigelse på grunn av As manglende egnethet i en stilling som brannkonstabel og at hun hadde et stort sykdomsfravær over flere år. X kommune fulgte opp og tilrettela for at hun skulle lykkes i jobben. På tross av dette klarte ikke A å utføre arbeidsoppgavene.

Kommunen meddelte internt at A ikke skulle ha adgang til brannstasjonen etter stengetid og i helgene, for å beskytte de gjenværende ansatte. Flere synes det er ubehagelig at A kommer til brannstasjonen. Noen ansatte frykter at hun på uoffisielle besøk vil «gjengjelde» ved å tukle med vitalt personlig utstyr. A vil ikke treffe enkelte ansatte i BRIR eller provosere dem, men dette gjør hun ved å komme til stasjonen utenfor normalarbeidstid for å benytte seg av utstyr. Brannstasjonen er stengt for offentligheten etter kl. 16.00 på hverdager og i helgene. Stasjonen er ikke da tilgjengelig for alle. BRIR leier ut redningsvester til allmenheten. Ingen vil bli nektet å låne dette i åpningstiden, heller ikke A.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering

X kommune har oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.

Bydrift og BRIR har arbeidet systematisk med organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø siden 2010. Både bedriftshelsetjeneste, Fagforbundet og eksterne konsulenter har bidratt. Arbeidsgiveren har gjort tiltak knyttet til kommunikasjon og arbeidsmiljø. Som ledd i HMS-arbeidet holdes det jevnlig møter med tillitsvalgte, og dessuten årlige medarbeidersamtaler og samtaler med bedriftshelsetjeneste for de ansatte. BRIR har et godt arbeidsmiljø, med lav

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

«turnover» og lavt sykefravær. Temperaturmålingene utført i 2013 og 2016 viser at BRIR er en «normal bedrift». Konkrete saker om seksuell trakassering håndteres som vanlige HMS-saker. Kommunen har et elektronisk internkontrollsystem for meldinger om avvik/saker/forbedringsforslag. Ingen av verneombudene har de siste 15 årene mottatt varsler om seksuell trakassering.

Ledere på alle nivåer har i X kommune et særskilt ansvar for å håndtere saker om seksuell trakassering. I forbindelse med As sak gjennomførte C et møte med henne i 2004 hvor hun opplyste at det ikke foregikk mer trakassering. Saken i 2007 ble håndtert for over 10 år siden, og dagens BRIR har ikke kjennskap til den. Når det gjelder de to varslene om A i 2015, ble sakene forsøkt løst internt, men Fagforbundet oversendte dem i stedet til Arbeidstilsynet. A la frem saken for HR, kommuneadvokaten, teknisk sjef, tilsynet og anmeldte deler til politiet, men alt ble henlagt.

HMS-rådgiver H fra Stamina Helse AS har uttalt at det ikke kom klart frem hva som var utfordrende for A. Flere av påstandene ble ikke blitt meldt til arbeidsgiveren i forkant. Ifølge bydriftssjef I har A heller ikke meldt om kritikkverdige forhold i selve medarbeidersamtalene. Kommunen ble opplyst om politianmeldelsen av B i forbindelse med en mulig prosess for å si opp eller omplassere A i 2016. De anså saken som et forhold for politiet, som ikke var relevant for den daværende prosessen. Anmeldelsen gjaldt en hendelse i 2008, og ble først inngitt etter at A ble forhåndsvarslet om oppsigelse. Brannsjefen kjenner seg uansett ikke igjen i beskrivelsene.

I tilknytning til klagesaken A innga i januar 2017, kjenner ikke kommunen seg igjen i påstanden om at de ikke fulgte opp eller forsøkte å løse saken. Siden oppsigelsesprosessen ble innledet i 2016, har kommunen arbeidet for å avklare As arbeidsforhold. I etterfølgende møter ble forholdene ved brannstasjonen et tema. A ønsket annet arbeid, og kommunen forsøkte å omplassere henne. As helsesituasjon gjorde imidlertid dette vanskelig.

Nemndas vurdering

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven nr. 51/2017) trådte i kraft 1. januar 2018. Denne saken gjelder hendelser før ikrafttredelsen, slik at lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven nr. 59/2013) anvendes, med unntak for gjengjeldelsebehandlingen i september 2018.

Kjønnsdiskriminering

Nemnda har kommet til at X kommune ikke har diskriminert A på grunn av kjønn i forbindelse med hennes tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen.

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

Det følger av likestillingsloven § 5 blant annet at:

«Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. [...] Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn.»

Om bevisbyrde heter det i lovens § 27 at diskriminering skal anses å ha funnet sted dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro dette, med mindre den ansvarlige gjør det sannsynlig at diskriminering ikke har skjedd.

Etter nemndas syn er det i saken her enkelte forhold som isolert sett kan tale for at A ble dårligere behandlet i forbindelse med tiltredelse og opplæring. Nemnda mener imidlertid det er overveiende sannsynlig at en eventuelt dårligere behandling av A ikke hadde sammenheng med at hun er kvinne, jf. likestillingsloven § 27 første ledd bokstav b jf. § 5.

Visse omstendigheter gir som nevnt nemnda grunn til å tro at A – da hun skulle tiltre og motta opplæring i stillingen som brannkonstabel våren og høsten 2015 – ble dårligere behandlet enn andre ville ha blitt i tilsvarende situasjon.

Nemnda viser her særlig til varselet fra fem ansatte datert 7. oktober 2015, om at arbeidsgiveren planla å få A «*sparket ut*» av brannvesenet ved å vanskeliggjøre opplæringen, presse henne til å gjøre feil og få dette inn i evalueringen av opplæringsdagene. Nemnda har merket seg at dette ikke er blitt imøtegått av kommunen på annen måte enn at det for nemnda er hevdet at uttalelsene er «blank løgn» og at det tvert imot var det aktuelle vaktlaget som tok til orde for å skape problemer for A.

Også de daglige evalueringsskjemaene fra opplæringen med mange minuspunkter fra et vaktlag, gir sammen med varselet et inntrykk av at opplæringen kan ha hatt et negativt preg, og at opplegget ble utformet slik for å demotivere A fra videre forsøk. På den annen side var det A som ønsket at opplæringen skulle bli skriftlig dokumentert. Evalueringsformen kan nok ha blitt annerledes enn hun hadde forestilt seg, men det synes ikke som hun hadde innsigelser til evalueringsmåten før etter at evalueringen var avsluttet.

Samlet sett foreligger det under noe tvil omstendigheter som gir «*grunn til å tro*» at A under tiltredelse og opplæring ble behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, jf. likestillingsloven § 5 annet ledd.

Det sentrale spørsmålet i saken er om det er omstendigheter som gir «*grunn til å tro*» at den negative behandlingen skyldtes at A er kvinne, og om kommunen i tilfelle har motbevist dette, jf. likestillingsloven § 5 annet ledd jf. § 27.

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

En ren påstand fra A om at hun ble behandlet dårligere fordi hun er kvinne, er ikke tilstrekkelig for å fastslå at det er «*grunn til å tro*» at en slik årsakssammenheng foreligger. Påstanden må ha en viss støtte i de øvrige bevisene i saken for at kommunen skal få bevisbyrden for at kjønn ikke hadde avgjørende betydning. Nemnda må foreta en konkret vurdering av om As anførsler støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

De to varslene om arbeidsgiverens håndtering av A under opplæringen i 2015 knytter ikke behandlingen hun fikk til at hun er kvinne. At kollegaene ikke ønsket A på sitt vaktlag i 2014, var heller ikke opplyst å være begrunnet i at hun var kvinne, men at hun manglet personlig egnethet.

Nemndas vurdering er at ingen av de mest tidsnære bevisene i saken underbygger en årsakssammenheng mellom As kjønn og den negative behandlingen under tiltredelse og opplæring. Fagforbundets etterfølgende oppfatning i november 2016 – i et drøftingsmøte om oppsigelse – om at behandlingen hadde sammenheng med kjønn, mener nemnda ikke kan bli avgjørende. Det samme gjelder brannsjef Bs Facebook-innlegg, som ble lagt ut et halvt år før As planlagte tiltredelse, og som uansett ikke uten videre kan tas til inntekt for at det var en negativ holdning til kvinner i BRIR.

Det foreligger etter dette ikke grunn til å tro at A er diskriminert på grunn av kjønn i forbindelse med hennes tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen. Nemnda har ikke grunnlag for å uttale seg om håndteringen at As opplæring og tiltredelse var i samsvar med kommunens generelle plikter som arbeidsgiver, men konkluderer med at kommunen i denne sammenheng ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 5. Klagen har ikke ført fram på dette punktet.

Kjønnstrakassering

Nemnda har kommet til at X kommune ikke har kjønnstrakassert A i forbindelse med hennes tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen.

Forbudet mot trakassering på grunn av kjønn følger av likestillingsloven § 8:

«Trakassering på grunn av kjønn [...] er forbudt.

Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

Begrepet «trakassering» skal fortolkes på samme måte som trakasseringsbestemmelsene i blant annet diskrimineringsloven om etnisitet (lov nr. 60/2013), jf. Prop. 88L (2012–2013) side 171. Diskrimineringsloven om

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

etnisitet viderefører tidligere rett, og tidligere lovforarbeid er derfor relevant. Det følger av Ot.prp.nr. 33 (2004-2005) side 207-208 at:

«Det må en viss styrke til i den plagsomme atferden for at den skal oppfylle de nevnte vilkårene. [...] Terskelen er imidlertid ikke veldig høy, særlig kriteriene krenkende, nedverdiggende og ydmykende bør ikke tolkes for snevert.»

I Ot.prp.nr.35 (2004-2005) punkt. 7.6.2.3 gis det eksempler på at kjønnsstrakassering kan omfatte tilfeller der kvinnelige arbeidstakere stemples som udugelige fordi de er kvinner, eller på annen måte mobbes på grunn av kjønn. For ordens skyld gjør nemnda oppmerksom på at den ikke håndhever reglene om seksuell trakassering, jf. likestillingsloven § 26 og diskrimineringsombudsloven § 7. Denne kompetansen er lagt til domstolene. Nemnda har derfor ikke vurdert hvorvidt seksuell trakassering har skjedd, men bare om det har forekommet kjønnsstrakassering.

Når det gjelder anførselene om kjønnsstrakassering, har nemnda merket seg at partene generelt ikke er enige om de faktiske forholdene, og at det på en rekke punkter står påstand mot påstand. Dette gjelder særlig uttalelsene fra E under opplæringen. Basert på fremlagt dokumentasjon, blant annet e-poster, SMSer, referat og notater fra møter mellom A og arbeidsgiveren og de ulike vitneuttalelsene, er nemndas vurdering at kommunen har sannsynliggjort at kommunens handlemåte i forbindelse med As tiltredelse og opplæring ikke hadde sammenheng med hennes kjønn. Det mangler årsakssammenheng mellom arbeidsgiverens atferd og at A er kvinne, og det foreligger derfor ikke kjønnsstrakassering i henhold til likestillingsloven § 8. For nemnda er det derfor ikke nødvendig å ta stilling til om de konkrete handlingene A har fremhevet, var trakasserende i seg selv.

Nemndas flertall, Jon Østensvig og Kirsti Coward, vil likevel bemerke at de etter en vurdering av fremlagt dokumentasjon uansett ikke finner holdepunkter for at arbeidsgiverens handlemåte i perioden kan betraktes som trakasserende. A har særlig fremhevet at Es meddelelse til henne i 2014 om at hun var uønsket som brannkonstabel av sine kollegaer, var kjønnsstrakassering. Orienteringen ble imidlertid gitt til A etter at fremgangsmåten var klarert med hennes fagforening. Selv om brevet utvilsomt skapte en utfordrende situasjon for A, mener nemndas flertall at Es meddelelse ikke i seg selv kan karakteriseres som trakassering.

Nemndas mindretall, Birthe Eriksen, mener at Es telefonsamtale til A om brevet fra de ansatte i 2014 var trakasserende i seg selv. En situasjon hvor kolleger samler seg for å «støte ut» en arbeidstaker, utløser videre en klar handlings- og omsorgsplikt overfor den arbeidstaker som utsettes for dette, men dette er arbeidsrettslige plikter. Som nevnt ovenfor, manglet det årsakssammenheng mellom handlingen/unnlattelsen og As kjønn. Forholdet faller derfor utenfor

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

nemndas kompetanse.

I tilknytning til arbeidsgiverens oppfølging av en sykmeldt arbeidstaker vil den samlede nemnda påpeke at det er et spillerom mellom optimal fraværsoppfølging og hva som kan betegnes som trakassering. Verken denne fraværsoppfølgingen eller arbeidsgiverens håndtering av situasjonen knyttet til As innsatsøvelse høsten 2015 fremstår som trakasserende atferd.

Nemnda har enstemmig konkludert med at X kommune ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av kjønn i forbindelse med As tiltredelse og opplæring i brannkonstabelstillingen, jf. likestillingsloven § 8. Klagen har ikke ført fram på dette punktet.

Gjengjeldelse

Nemnda har kommet til at X kommune ikke handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse ovenfor A.

Forbudet mot gjengjeldelse fremgår av likestillingsloven § 9 første ledd:

«Det er forbudt å gjøre gjengjeld mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet.»

Ved eventuelle hendelser med gjengjeldelse etter 1. januar 2018 gjelder forbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 14 første ledd:

«Det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på denne loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet, med mindre vedkommende har opptrådt grovt uaktsomt.»

Etter en samlet vurdering av dokumentasjonen fremlagt i saken mener nemnda at X kommune har sannsynliggjort at varselet om oppsigelse skyldes andre forhold enn at A fremsatte og planla varsler om diskriminering og trakassering. A hadde i lengre tid vært sykmeldt, og det var ikke funnet grunnlag for å innvilge hennes søknad om forlenget permisjon. Nemnda mener da det er overveiende sannsynlig at vurderingen av oppsigelse ikke var ledd i noen form for gjengjeldelse mot henne.

Nemnda mener også at kommunen har sannsynliggjort at arbeidsgiverens valg i september 2018 om å nekte A adgang til å bruke fasilitetene ved brannstasjonen på ettermiddagene og i helgene er begrunnet i andre forhold enn varslene, nemlig hensynet til arbeidsmiljøet og arbeidsro i virksomheten.

Arbeidsgiveren har opplyst at brannstasjonen er åpen for A i den ordinære

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

åpningstiden som offentlig bruker. Partenes årelange stridigheter har utvilsomt skapt mye uro og konflikt internt i virksomheten. I denne situasjonen er det naturlig at arbeidsgiveren ikke ønsker at A, som ikke lenger hadde en stilling med arbeidssted på brannstasjonen, skal benytte treningsfasilitetene eller møte opp i lokalet utenom de tidspunktene da allmenheten har tilgang. Dette kan ikke anses som gjengjeldelse.

Nemndas konklusjon er at X kommune ikke handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A, jf. likestillingsloven § 9 og likestillings- og diskrimineringsloven § 14. Klagen har ikke ført fram.

Plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering

Nemnda har imidlertid kommet til at X kommune har brutt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering, jf. likestillingsloven § 25, jf. § 8.

Vurderingen av om X kommune har oppfylt sine plikter etter likestillingsloven § 25, er todelt. Det første spørsmålet nemnda skal ta stilling til, er om X kommune har brutt sin plikt til å forebygge trakassering i strid med likestillingsloven § 8.

Det følger av Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 115 at:

«Med plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, som for eksempel iverksetting av holdningskampanjer og utforming av retningslinjer.»

Videre fremgår det på side 75 at:

«Relevante forebyggingstiltak vil blant annet kunne være å organisere virksomheten på en bestemt måte, opprette internt klageorgan eller kontrollsystem, iverksette holdningskampanjer, utarbeide retningslinjer og informasjonsmateriell [...]. Den ansvarlige bør gjøre det klart at seksuell trakassering ikke tolereres i virksomheten, og opplyse hvilke negative konsekvenser dette kan ha både for den som rammes direkte, og for miljøet rundt. Hvilken strategi man bør velge vil kunne variere etter de ulike typer virksomheter og etter omstendighetene i det enkelte tilfellet.»

I vurderingen av om plikten er oppfylt, vil det stå sentralt om virksomheten har en uttalt og allment kjent nulltoleranse mot trakassering, om de ansatte får opplæring i hva trakassering er, og om det foreligger skriftlige rutiner for registrering og behandling av trakasseringssakene. Etter nemndas syn må en virksomhets forebyggingstiltak også vurderes i lys av virksomhetens størrelse og eventuelle tidligere problemer knyttet til trakassering. Det er for eksempel ikke alltid hensiktsmessig å ha store holdningskampanjer mot trakassering i små

bedrifter hvor trakassering ikke tidligere har vært et problem.

På et overordnet plan har X kommune varslingsrutiner og et elektronisk internkontrollsystem hvor avvik og enkeltsaker kan meldes inn av ansatte. I 2004 holdt den tidligere brannsjefen et allmøte for de ansatte i BRIR hvor det ble orientert om arbeidsgiverens nulltoleranse når det gjelder seksuell trakassering, og konsekvensene dette ville kunne få ved overtredelse. De forebyggende tiltakene ble gjort i tilknytning til den konkrete saken som ble meldt inn av A i 2004. Nemnda mener at denne håndteringen oppfylte kravene til å forebygge trakassering etter likestillingsloven § 25.

Nemnda mener imidlertid at kommunen både i 2007, 2016 og 2017 ble gjort oppmerksom på mulig ny eller fortsatt kjønnstrakassering eller seksuell trakassering av A, og at kommunen likevel ikke iverksatte tilstrekkelige forebyggende tiltak.

Heller ikke etter den detaljerte varslingen til kommuneadvokaten i januar 2017 kan nemnda - basert på sakens dokumenter og kommunens forklaring - se at kommunen foretok en vurdering av hvilke forebyggingstiltak som eventuelt burde iverksettes. Kommunen har for nemnda heller ikke fremlagt opplysninger om at det etter 2004 faktisk er blitt satt inn konkrete tiltak for å forebygge kjønnstrakassering og seksuell trakassering.

Uavhengig av hvordan kommunen vurderte de konkrete sakene til A, mener nemnda at det forelå holdepunkter for kommunen til å konstatere et usunt arbeidsmiljø i BRIR som kunne ha sammenheng med kjønn. Nemnda mener at kommunen ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at de har tatt påstandene på alvor og gjorde de risikovurderingene knyttet opp mot forebygging som her var nødvendige for å oppfylle forebyggingsplikten.

Nemndas konklusjon er at X kommune har brutt sin plikt til å forebygge trakassering i strid med likestillingsloven § 8, se likestillingsloven § 25.

Det andre spørsmålet nemnda må ta stilling til, er om X kommune har brutt sin plikt til å søke å hindre at det forekommer trakassering i strid med likestillingsloven § 8.

Det fremgår av Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 115 at:

«Plikten til å søke å hindre vil omfatte en plikt til å gripe fatt i aktuelle problemer og å utrede hva som har skjedd og komme fram til en løsning.»

Plikten til å søke å hindre trakassering innebærer en undersøkelsesplikt for arbeidsgiveren. For å kunne håndtere eventuelle problemer må en arbeidsgiver ved mottak av varsler om trakassering normalt gjennomføre møter både med

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

den som mener seg utsatt for trakassering, og den som er beskyldt for trakassering.

Der tiltak blir iverksatt, vil arbeidsgiveren som ledd i hindringsplikten i visse tilfeller også ha plikt til å følge opp den som meldte om trakasseringen, for å avklare om tiltakene førte til at trakasseringen opphørte, typisk ved en oppfølgingssamtale med vedkommende. En slik fremgangsmåte er også i tråd med den praksis LDO har utarbeidet, se blant annet sak 09/1680. For at arbeidsgiverens hindringsplikt skal være oppfylt, er det imidlertid tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre trakasseringen. Det kreves ikke at trakasseringen faktisk er forhindret, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 115.

Ved vurderingen av om arbeidsgiveren har oppfylt sin hindringsplikt, er det ikke avgjørende om kjønnstrakassering eller seksuell trakassering faktisk har skjedd, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 115. Det at flere av As påstander om kjønnstrakassering og seksuell trakassering er bestridt av X kommune, er derfor ikke avgjørende for nemndas vurdering etter likestillingsloven § 25.

Kommunen har for øvrig bekreftet å ha mottatt meldinger fra A og fagforeningen om påstått kjønnstrakassering og seksuell trakassering. Forholdene er dermed gjort kjent for arbeidsgiveren, noe som utløser en plikt for kommunen til å søke å hindre eventuell trakassering i henhold til likestillingsloven § 25. Nemnda bemerker at plikten gjelder uavhengig av om kommunen anser meldingene som varsler i arbeidsmiljølovens forstand eller ikke.

A varslet om trakassering for første gang i 2004. Kommunen har etter nemndas oppfatning fremlagt dokumentasjon som godtgjør at varselet ble håndtert og fulgt opp av X kommune på en tilfredsstillende måte. I nemndas vurdering er det også vektlagt at A ikke ville oppgi navn på de fem kollegaene hun varslet om, men at arbeidsgiveren likevel aktivt tok tak i saken og fulgte opp A underveis i 2004.

Nemnda finner det videre bevist at X kommune deretter ble gjort oppmerksom på mulige problemer vedrørende kjønnstrakassering og/eller seksuell trakassering av A ved brannstasjonen i 2007, 2016 og 2017. Det er ubestridt at en tidligere leder seksuelt trakasserte henne over lengre tid fram til og med 2007.

Til tross for disse omstendighetene har ikke kommunen fremlagt dokumentasjon for nemnda som kan underbygge at de igangsatte undersøkelser av de faktiske forholdene. Dette er også underbygget av Arbeidstilsynets uttalelser i 2016, der kommunen ble anmodet om å foreta en konkret granskning av de faktiske forholdene tilknyttet varslene om A. Det ble ikke holdt oppfølgingssamtaler med A hvor hun fikk vite om eventuelle tiltak som ble iverksatt. Heller ikke ellers ble hun i disse årene fulgt opp for å bidra til å avklare om kommunens

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

sakshåndtering hadde ført til at trakasseringen var opphørt. Dette underbygges blant annet av at hun ikke har kjennskap til hva som skjedde med lederen som trakasserte henne i 2007, og at hun ikke vet hvilken prosess arbeidsgiveren eventuelt har gjennomført i tilknytning til hennes varsler i 2016 og 2017. Kommunen har under saksforberedelsene ikke kunnet redegjøre for hvordan saken i 2007 ble håndtert.

Nemndas konklusjon er at X kommune har brutt sin plikt til å søke å hindre trakassering i strid med likestillingsloven § 8, se likestillingsloven § 25.

Uttalelsene og vedtaket er enstemmig.

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

1. X kommune har ikke diskriminert A på grunn av kjønn i forbindelse med tiltredelse og opplæring i stillingen som brannkonstabel.
2. X kommune har ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering på grunn av kjønn overfor A i forbindelse med tiltredelse og opplæring i stillingen som brannkonstabel.
3. X kommune har ikke handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

X kommune ved Brann- og redningstjenesten har brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering.

Jon Østensvig
nemndleder

Kirsti Coward

Birthe Eriksen