



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 179/2018

A

mot

Nittedal kommune ved B

Uttalelse av 18. desember 2018 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

**Jon Østensvig (nemndleder)
Kirsti Coward
Birthe Eriksen**

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmålet om en arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering på grunn av etnisitet. I tillegg gjelder saken spørsmålet om arbeidsgiveren har brutt forbudet mot gjengjeldelse, ved blant annet å sette arbeidstakeren til tyngre arbeidsoppgaver etter at hun varslet om trakassering.

Sakens bakgrunn

A er ansatt i Nittedal kommune og jobber ved bosenteret B. B har rundt 60 ansatte hvor omtrent 15 ansatte har ulik etnisitet og bakgrunn. B er en arbeidsplass som er krevende fysisk og psykisk. Bosenteret gir tjenester til [antall] beboere som på grunn av funksjonsnedsettelse har et stort og ulikt bistandsbehov.

I en samtale som fant sted rundt påsken 2018 mellom ansatte i B, kom det uttalelser fra en ansatt hvor ordet «neger» ble brukt. Det er enighet om at den ansatte sa at «tidligere var det lov å si neger og det var noe som het negerboller, nå heter det sjokoladeboller». A mener at den ansatte også sa til en beboer som var til stede, «ville du kalt A for neger». Dette benekter den ansatte at hun sa. Hendelsen ble meldt til assisterende leder første arbeidsdag etter påske. Forholdet ble meldt videre til lederen og deretter til enhetslederen. Lederen hadde samtale med begge to hver for seg, før saken ble meldt videre til HR og håndtert i samarbeid med dem.

HR holdt den 19. april 2018 et møte med begge berørte parter, hovedtillitsvalgt og verneombud. Det var i møtet enighet mellom partene om at hendelsen hadde funnet sted, men uenighet om hvorvidt utsagnet var direkte rettet mot A.

A fikk tilbud om psykologhjelp fra bedriftshelsetjenesten, noe hun takket ja til. Etter hendelsen ble både A og kollegaen sykmeldt. Begge føler seg trakassert; den ene fordi hun ble anklaget for å være rasist, den andre for å bli kalt neger. I tillegg til hendelsen har enkelte beboere nektet å ta imot hjelp fra A og kommet med nedlatende kommentarer grunnet hudfarge.

A klaget saken inn til Diskrimineringsnemnda den 19. mai 2018. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte den 4. desember 2018 i Statens Hus i Bergen. I behandlingen deltok Jon Østensvig, Kirsti Coward og Birthe Eriksen. Sekretariatet var representert ved Sunniva Schultze-Florey, Ruth J. Øijordsbakken og Ingrid Teistung.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

Arbeidsgiveren har ikke i tilstrekkelig grad oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering på arbeidsplassen.

Hun har opplevd rasistiske ytringer fra en arbeidskollega på jobb. Kollegaen kalte henne for «neger». Kollegaen har også tidligere uttalt seg på en rasistisk måte. Beboerne har rasistiske holdninger og har uttalt seg rasistisk mot henne. De sier blant annet at de ikke ønsker «svarte» til å jobbe med seg. Hun har også opplevd å bli avvist av enkelte beboere. Det er altså snakk om flere kritikkverdige hendelser på hennes arbeidsplass.

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

Arbeidsgiveren har ikke håndtert hendelsen godt nok. Det er uforståelig av assisterende leder at det ikke er fremlagt et referat fra samtalen mellom de involverte den 5. april 2018. En e-post den 16. august 2018 veier ikke opp for det. Det er heller ikke greit at lederen tar opp hendelsen felles i personalmøte.

Det har vært samtaler og enighet om at alle parter må bidra til å løse konflikten, men det er ingen som følger opp. Arbeidsgiveren har informert skriftlig om at forholdene er tatt tak i og avsluttet. En slik avslutning av saken gir ikke grunnlag for å vurdere om arbeidsgiveren har oppfylt sin plikt til å forhindre trakassering, eller om det blir noen reell endring i fremtiden. Det er ikke informert om hvilke rutiner arbeidsgiveren har innført for å hindre lignende hendelser.

En ansatt som blir utsatt for trakassering bør kunne forvente at arbeidsgiveren evner å sikre at trakasseringen tar slutt, og at det får konsekvenser for den som trakasseres.

Klageren er også utsatt for gjengjeldelse fra arbeidsgiveren. Arbeidsoppgavene hennes har blitt endret etter at hun varslet om trakassering. Hun får i perioder systematisk tildelt de tyngste beboerne. Hun får heller ikke samme vakter eller informasjon på samme måte som sine kollegaer. «Tilbudet» om å bytte arbeidsplass i en tidsavgrenset periode til [arbeidsplass C] vil i praksis innebære at hun ikke kan ta kveldsvakter, noe som medfører at hennes arbeidstid og lønn vil være betydelig redusert.

Nittedal kommune ved B har i hovedsak anført:

Kommunen har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidsgiveren har generelle prosedyrer og rutiner for hvordan ulike saker skal håndteres. Kommunen har egne rutiner for varsling av mulig kritikkverdige forhold. Det gjennomføres varslingskurs hvert halvår.

Saken har blitt tatt på alvor, og det er innhentet nødvendig bistand. Arbeidsgiveren har gjennom hele saken hatt dialog med berørte parter, og HR har vært delaktig i prosessen. Bedriftshelsetjenesten har gjort en kartlegging og kommet med en rapport som arbeidsgiveren tar til etterretning. Lederen, assisterende leder, tillitsvalgt, verneombud og representant fra HR har hatt kursing med arbeidslivssenteret for veiledning og opplæring med temaer som kultur og kulturforståelse. Det vil bli oppfølging ut til personalet høsten 2018.

Arbeidsgiveren har tilbudt den ansatte hjelp, og den ansatte har fått timer hos psykolog. Lederen har hatt jevnlig kontakt med A for å høre hvordan hun har det.

Det er blitt tydelig poengtert av lederen på personalmøte at det er nulltoleranse for rasistiske ytringer og diskriminering av andre uansett bakgrunn. A fikk etter eget ønske informere kollegaer om hvordan hun hadde det. Det ble gitt informasjon på personalmøte om uttalelser som var kommet, uten å nevne navn. Dette ble gjort siden påstanden som lå i miljøet, bidro til et dårligere arbeidsmiljø.

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

A bekrefter i møtereferatet den 19. april 2018 at det ikke har vært noen negative hendelser før dette. Hennes påstand om flere negative hendelser gjelder generelle avvik knyttet til direkte beboerarbeid.

Enkelte av beboerne kan si nei til hjelp uavhengig av etnisitet. Dette er blitt diskutert med A. Lederne har hatt samtaler med enkelte av beboerne om at de må ta imot bistand fra den ansatte som er på jobb. Dette har også blitt tatt opp på husmøte til beboerne. Arbeidsgiveren planla også en flerkulturell kveld for beboerne. Dette ønsket ikke A å være med på.

Det foreligger ingen gjengjeldelse fra kommunens side. As arbeidsoppgaver er ikke endret. Beboerne skal motta tjenester ut i fra vedtak som den enkelte beboer har. Arbeidsoppgavene blir fordelt ut fra kompetanse og andre krav som skal dekkes, blant annet førerkort og medisinkurs. A har ikke all kompetanse B til enhver tid trenger. Arbeidsgiveren ser det som en påregnelig arbeidsoppgave at man kan bli flyttet rundt blant de [antall] beboerne.

A fikk tilbud om å bytte arbeidsplass i en periode fra august 2018 og ut året fordi hun var sykmeldt og synes det var vanskelig å komme tilbake på jobb igjen. Dette var ikke noe ukjent arbeidssted, men et sted der hun uansett utfører deler av jobben. Tilbudet innebar samme stillingsbrøk som hun allerede har, og ville ikke føre til noe reduksjon av hennes arbeidstid.

Det stemmer at A ikke har fått all informasjon fra lederen. Hun har falt ut av en felles mailliste, noe arbeidsgiveren nå har rettet opp.

Nemndas vurdering

Nemnda har kommet til at Nittedal kommune ved B har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering. Nemnda har også kommet til at kommunen ikke har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A.

Det følger av lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven nr. 51/2017) § 13 sjette ledd at:

«Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.»

I lovens forarbeider, prop. 81 L (2016-2017), står det på side 321 at *«med plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, så som iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Plikten til å forhindre innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering og utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning»*. Det er nok at den ansvarlige har forsøkt å forhindre trakasseringen. Det er ikke et krav om at trakasseringen faktisk er forhindret, jf. prop. 81 L (2016-2017).

Det er heller ikke nødvendig for den som opplever seg trakassert, å bevise at trakassering faktisk har skjedd, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 37 bokstav a. Spørsmålet for nemnda er dermed om det er sannsynliggjort at det

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

foreligger brudd på arbeidsgiverens plikt til å forebygge og forhindre trakassering.

Nemnda mener at kommunen på en tilfredsstillende måte har redegjort for og dokumentert sine generelle systemer og oppfølgingen av den aktuelle episoden. Hendelsen mellom de ansatte fremstår som litt uheldig, men ut fra de tilbudte bevisene mener nemnda det ikke er grunnlag for å anta at klageren her ble utsatt for hva som kan karakteriseres som trakassering eller forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, selv om hun selv oppfattet det slik. Den ansattes utsagn er blitt sterkt beklaget i ettertid og ble tatt på alvor av kommunen. Det ble holdt møter med de involverte, A fikk god oppfølging, og det er iverksatt generelle arbeidsmiljøtiltak for alle ansatte i B - også for å forhindre negative kommentarer og holdninger fra beboerne. Det er ingen dokumentasjon i saken som tilsier at kommunen har brutt sin plikt.

Nemndas konklusjon er derfor at kommunen i dette tilfellet har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Nemnda behandler deretter spørsmålet om gjengjeldelse. Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 14 første ledd at det er forbudt å gjengjelde mot noen som har fremmet klage om brudd på loven, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet.

Nemnda mener det ikke er grunn til å tro at A har fått en forverring av sine arbeidsoppgaver etter at hun varslet om trakassering. Kommunen har redegjort overbevisende for at As arbeidsoppgaver er de samme som før, og at variasjonen begrenses av at enkelte oppgaver krever særlige kvalifikasjoner. Heller ikke tilbudet om å arbeide ved [arbeidsplass C] kan objektivt sett anses som en forverring. Nemnda bemerker samtidig at den uansett ikke anser at det foreligger årsakssammenheng mellom klagen om trakassering og den påståtte endringen.

Nemnda har på denne bakgrunnen konkludert med at Nittedal kommune ikke har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 14.

Klagen har ikke ført frem.

Sak 179/2018

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

1. Nittedal kommune ved B har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering.
2. Nittedal kommune ved B har ikke handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A.

Jon Østensvig
nemndleder

Kirsti Coward

Birthe Eriksen