



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

**Sak 18/264**

**A**

**mot**

**B**

**Vedtak av 19. juni 2019 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:**

**Ivar Danielsen (nemndleder)  
Gislaug Øygarden  
Tine Eidsvaag**

---

**Postadresse**  
Diskrimineringsnemnda  
Postboks 208 Sentrum  
5804 Bergen

**Telefon**  
(+47) 90933125

**E-post**  
[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Hjemmeside**  
[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Saken gjelder spørsmål om en butikk har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet i forbindelse med mistanke om naskeri. Saken gjelder videre spørsmål om butikken har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering på grunn av etnisitet.

## **Sakens bakgrunn**

På handletur sammen med en venninne hos [butikknavn] (juridisk navn B) 14. august 2018, ble A mistenkt for naskeri. Butikksjef C konfronterte henne med dette. Det viste seg etter hvert at mistanken ikke var riktig. Partene har ulik beskrivelse av situasjonen som oppstod i og utenfor butikken, herunder Cs handlinger og ytringer.

A tok 15. august 2018 kontakt med driftsleder i [butikk-kjede] Øst. Hun informerte om hendelsen i butikken og ba om at video-opptak fra det aktuelle tidsrommet ikke ble slettet. Hun anmeldte også C til politiet for hensynsløs adferd. Saken ble etter kort tid henlagt av Øst politidistrikt.

Diskrimineringsnemnda mottok klage fra A 21. august 2018. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 4. juni 2019 i Statens Hus i Bergen. I behandlingen deltok Ivar Danielsen, Gislaug Øygarden og Tine Eidsvaag. Sekretariatet var representert ved Ruth J. Øijordsbakken og Monica Hox.

## **Partenes anførsler**

*A har i hovedsak anført:*

Hun ble diskriminert da hun uten saklig grunn ble mistenkt for naskeri på en handletur i [butikknavn] sammen med venninnen 14. august 2018. I tillegg ble hun trakassert av butikksjef C som stoppet henne.

I løpet av handleturen måtte hun tilbake til bilen sin fordi hun hadde glemt lommeboken der. Hun ble da stoppet ved bilen av butikksjef C uten at han identifiserte seg. Hun ble bedt om å gi ham vesken og mobiltelefonen og bli med tilbake til butikken. Der ble hun bedt om å vente ved en trapp, mens han forhørte seg om hvor venninnen hennes var. Dette ble gjort på en høylytt måte, slik at mange av de andre kundene i og ved butikken hørte det. Hun fikk ingen forklaring eller svar på spørsmål om hvorfor C tok kontakt og hva han skulle med vesken og mobiltelefonen hennes. Mens hun stod og ventet gikk C inn i butikken mellom reolene hvor hun ikke lenger kunne se ham før han returnerte til området utenfor kontoret.

Etter at vesken var gjennomført på kontoret uten at det ble funnet noe fra butikken fikk A tilbake vesken og mobiltelefonen. Da hun på nytt ba om en

---

<b>Postadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>E-post</b>	<b>Hjemmeside</b>
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	<a href="mailto:post@diskrimineringsnemnda.no">post@diskrimineringsnemnda.no</a>	<a href="http://www.diskrimineringsnemnda.no">www.diskrimineringsnemnda.no</a>

forklaring fra C forklarte han følgende om bakgrunnen for at hun ble mistenkt:  
«Vi østeuropeiske stjeler hele tiden og det er ikke rart at han stoppet meg for det hadde jeg sikkert gjort også. Og jeg må forstå at hvis en av våre stjeler blir det sånne tanker om alle andre etterpå.»

Etter at hun fikk gå fra kontoret tok A og venninnen hennes kontakt med daglig leder i butikken, E. Dette er faren til C.

A, venninnen D, C og E gikk til kontoret for å snakke om det som hadde skjedd. Også i denne samtalen ble det en diskusjon knyttet til at venninnene var mistenkt for å stjele fordi de er østeuropeiske. A opplyser at setningen «Vi er østeuropeiske og vi stjeler» kom opp igjen og førte til en enda større diskusjon. Dette bekreftes i det skriftlige vitneutsagnet fra D. E ville at hun skulle forstå at det ofte er utenlandske personer som stjeler i butikken, men innrømmet at sønnens oppførsel var litt på kanten. A spurte om hvor lenge video-opptaket ble lagret, siden hun ønsket å ta saken videre og trodde hun ville trenge videoen som bevis. Hun fikk ikke svar på dette spørsmålet.

A tok dagen etter kontakt med F, driftsleder i [butikk-kjede] Øst. Hun fortalte om hendelsen og ba om at video-opptaket fra hendelsen i butikken ikke ble slettet. I e-post til A av 15. august 2018 opplyser F at han har vært i kontakt med kjøpmannen for den aktuelle butikken som bekreftet As fremstilling av hendelsen. Han opplyser videre at opptak fra butikkens IT-anlegg oppbevares i en uke og slettes automatisk etter dette.

A har forståelse for at butikkmedarbeidere eller eiere kan stoppe kunder og be om å få se i vesker/sekker ved mistanke om tyveri, men dette må gjøres på en diskret måte, og man kan ikke anta at hun er tyv fordi hun er utenlandsk. Hun opplevde situasjonen i butikken som krenkende og ydmykende.

*B har i hovedsak anført:*

B har ikke diskriminert eller trakassert A. Butikken har fulgt vanlig prosedyre ved mistanke om naskeri, men det viste seg i dette tilfellet at mistanken ikke stemte.

Etter at en ansatt gjorde C oppmerksom på at A og venninnen hadde en noe «mistenkelig adferd» fulgte han med dem på kameraet gjennom handlerunden i butikken. Da A plutselig gikk fra en hylle som tidligere har vært utsatt for naskeri og forbi kassen uten å si noe til kassereren og uten å uoppfordret vise frem vesken sin, fulgte han etter henne ut til bilen. Han ba der om å få se i vesken ettersom han mistenkte at hun hadde ubetalte varer der. Han var kledd i butikkuniform som inneholdt navneskilt.

C ba henne følge ham inn i butikken og vente i «gangen» inn til kontoret. Det ble gitt beskjed til kassereren om å holde øye med venninnen på grunn av mistanke om nasking, da de ofte opererer i grupper. Han hadde med seg både vesken hennes og mobilen til kassereren for å unngå at det ble gitt beskjeder e.l. Vesken

---

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	<a href="mailto:post@diskrimineringsnemnda.no">post@diskrimineringsnemnda.no</a>	<a href="http://www.diskrimineringsnemnda.no">www.diskrimineringsnemnda.no</a>

var hele tiden lukket og A hadde klar sikt til vesken hele tiden. Det ble ikke snakket høyløyt.

Først inne på kontoret ble vesken åpnet, etter at C fikk tillatelse til det fra A. Han uttalte at «*Vi har problemer med grupperinger som stjeler*» helt uavhengig av etnisitet, men har ikke sagt at «*Vi har østeuropeiske som stjeler hele tiden*».

C ba om unnskyldning da det viste seg at mistanken om naskeri ikke stemte. Uttalelsen fra driftsleder F i [butikk-kjede] Øst er kun en bekreftelse på at det oppstod «en situasjon» i butikken og at C fortsatt ønsket å beklage.

Opptak fra butikkens IT-anlegg er ikke lenger tilgjengelig. Disse ble slettet ettersom politisaken ble henlagt. Bildet tatt fra inngangen til kontoret mot kassepunktet viser at det er fri sikt til kassen til høyre i bildet hvor C tok med seg veske og mobiltelefon.

## **Nemndas vurdering**

Nemnda skal ta stilling til om B har diskriminert A på grunn av etnisitet i forbindelse med mistanke om naskeri i [butikknavn] 14. august 2018. Nemnda skal videre ta stilling til om B har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering på grunn av etnisitet.

### 1. Spørsmål om diskriminering

Likestillings- og diskrimineringsloven (lov nr. 51/2017) § 6 første ledd forbyr diskriminering på grunn av etnisitet. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter også diskriminering på grunn av antagelser knyttet til etnisitet, herunder for eksempel nasjonal opprinnelse og språk, jf. § 6 annet ledd.

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det foreligger omstendigheter som gir «*grunn til å tro*» at det har skjedd diskriminering, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

Som det fremgår av saksfremstillingen ovenfor har partene presentert ulike versjoner av hva som faktisk skjedde i og utenfor butikken 14. august 2018.

Nemnda vurderer først om A har fremlagt opplysninger eller vist til omstendigheter som gir «*grunn til å tro*» at hun har blitt diskriminert.

Sentralt i nemndas vurdering av om diskriminering har funnet sted er om det, utover påstandene fra A, foreligger ytre omstendigheter som i tilstrekkelig grad underbygger disse.

På bakgrunn av dokumentasjonen i saken og handlingsmønsteret til A, legger nemnda til grunn hennes forklaring knyttet til de faktiske forhold. Nemnda viser til at forklaringen hennes støttes av vitneutsagnet til D og den skriftlige beklagelsen fra driftsleder F i [butikk-kjede] Øst. I tillegg er det ikke bestridt at daglig leder E skal ha kommet med uttalelser om at de i butikken har problemer med utenlandske personer som stjeler. Dette støtter langt på vei As forklaring om at etnisitet (nasjonal opprinnelse) har vært et tema. Hun har dessuten hatt en konsekvent adferd og satt i gang et stort apparat i umiddelbar tilknytning til situasjonen i butikken 14. august 2018. Dette er omstendigheter som etter nemndas vurdering gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering.

Nemnda må dermed vurdere om B likevel har sannsynliggjort at det ikke foreligger diskriminering, jf. § 37. Det sentrale spørsmålet er her om virksomheten har sannsynliggjort at de ikke har lagt avgjørende vekt på etnisitet i forbindelse med mistanken om naskeri.

Virksomheten har anført at de har fulgt vanlig prosedyre ved mistanke om naskeri. Prosedyren går ut på at nærmeste leder blir kontaktet og kameraopptak sjekket. Hvis kamera ikke gir klare bilder av hva som har skjedd, vil personen, i tilfeller hvor mistanken er sterk, konfronteres. B opplyser at bakgrunnen for at A ble mistenkt i dette tilfellet var at hun og venninnen brukte lang tid i butikken og blant annet skal ha plukket varer fra en hylle som tidligere har vært utsatt for naskeri. A gikk deretter forbi kasseområdet med vesken sin uten å si noe til kassereren eller fremvise innholdet i vesken.

Det er ikke bestridt at A gikk ut igjennom kasseområdet med vesken. Nemnda kan likevel ikke se at virksomheten dermed har et klart grunnlag for mistanken mot henne. De etterfølgende uttalelsene fra C om østeuropeere som stjeler og at dette er bakgrunnen for mistanken mot A, tilsier også at hennes etnisitet har vært avgjørende for mistanken.

Det må også tillegges noe vekt at video-opptaket fra den aktuelle situasjonen er slettet i strid med hennes ønske, og uten at hun fikk se det først.

Etter nemndas vurdering har ikke B sannsynliggjort at det ikke foreligger diskriminering.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at B har diskriminert A på grunn av etnisitet i strid med forbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

## 2. Spørsmål om plikten til å forebygge og forhindre trakassering er oppfylt

Arbeidsgivere skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd. Plikten til å forebygge og forhindre trakassering gjelder risikoen for at *enhver* utsettes for trakassering, herunder virksomhetens kunder.

Bevissspørsmålet etter denne bestemmelsen er om det er sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering.

Med plikt til å forebygge trakassering menes tiltak av preventiv karakter, som utforming og iverksettelse av retningslinjer for varsling av trakassering.

B har på forespørsel i saken ikke fremlagt opplysninger eller dokumentasjon om hvilke retningslinjer og rutiner virksomheten har for å forebygge og forhindre trakassering på arbeidsplassen.

I en e-post av 23. mai 2019 opplyser butikksjef C at han har fullført HMS-kurs for ledere og at dette gir en grunnleggende kompetanse når det gjelder hvordan ulike forhold skal vurderes. I tillegg har nemnda mottatt et skriv om arbeidsmiljøutvalget i [butikk-kjede] Øst som inneholder ett punkt med generelle retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold i [butikk-kjede], herunder brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om trakassering. C opplyser at retningslinjen i hovedsak gjelder ansatte, men at den i dette tilfellet kan relateres til kunder.

Nemnda vil påpeke at tilstedeværelsen av denne retningslinjen ikke i seg selv er nok til å oppfylle plikten til å forebygge trakassering. Det fremstår dessuten uklart for nemnda, hvilke konkrete rutiner virksomheten har for å forebygge trakassering. Det er videre verken påberopt eller dokumentert at de ansatte i butikken får opplæring på dette området.

Plikten til å forhindre trakassering innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering, utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning.

B har ikke bidratt til å oppklare denne saken på en god måte og har blant annet slettet video-opptaket fra butikken. Den påståtte trakasseringen ble utført av butikksjefen. Daglig leder/styreleder E ble umiddelbart gjort oppmerksom på det som hadde skjedd i butikken og var selv med på det etterfølgende møtet med A. Det er likevel ikke noe som tyder på at B som arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å unngå lignende situasjoner i fremtiden.

Nemnda har konkludert med at plikten til å forebygge og forhindre trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd ikke er oppfylt.

Sak 18/264

**Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:**

1. B har diskriminert A på grunn av etnisitet.
2. B har brutt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering.

Ivar Danielsen  
nemndleder

Gislaug Øygarden

Tine Eidsvaag