

## **Anonymisert utgave av uttalelse om aldersdiskriminering**

### **BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE**

#### **Sakens bakgrunn**

Ombudets framstilling av saken er basert på partenes skriftlige framstilling til ombudet.

A (A) er lektor ved B videregående skole (BVS). Hun begynte som lærer i 1976 og har arbeidet ved BVS siden 1992. På klagetidspunktet var hun 60 år. Hun er en av de eldste lærerne på skolen.

BVS mottok to klager på A i 2007, en fra en foresatt og en fra en lærer. Klagene førte til at skolen gjennomførte flere tiltak, blant annet en undersøkelse av de psykososiale forholdene i en av A sine klasser. A hadde tidligere motsatt seg dette og ble ikke orientert i forkant av undersøkelsen. Elevene ble bedt om å besvare følgende spørsmål:

- Hva oppleves som positivt i elev/lærer-relasjonen i denne gruppen?
- Hvilke utfordringer opplever gruppen at de har i elev/lærer-relasjon i denne gruppen?

Kartleggingen ble bare foretatt i As klasse. A, som var sykmeldt på det tidspunktet da undersøkelsen ble gjennomført, ble etter kartleggingen fratatt en del arbeidsoppgaver. Da hun var tilbake fra sykemeldingen i april 2008, ble hun satt til tilfeldige vikariater og støtteundervisning. I tillegg ble hun satt til å være vakt på prøver. A ble også underlagt veiledning og observasjon fra en ekstern konsulent. Dette motsatte hun seg, i og med at det bare gjaldt henne. Mens saken har vært behandlet hos ombudet har hennes ansvar blitt ytterligere redusert. Hun arbeider nå med å rette oppgaver uten å sette karakter, samt at hun er vikar når det er behov for det.

## **Partenes anførsler:**

A (A) mener at skolens behandling av henne, i forbindelse med de to klagenes som skolen mottok i 2007, innebærer diskriminering av henne på grunn av hennes alder.

A mener at det er flere forhold som viser at hun er utsatt for aldersdiskriminering:

1. A har mottatt klager helt tilbake til 1996. Det var først i 2008 at disse klagenes førte til at skolen gjorde noe. A mener at dette har sammenheng med at hun ble ansett for å være ”utdatert” og ikke lenger ”strakk til”, fordi ledelsen på skolen så på henne som for gammel.
2. Hun ble tilbudt å være lærer nr. 2 uten karakteransvar fram til hun gikk av med AFP.
2. En annen lærer – C – har i samme periode følt seg presset av skolen til å gå av med AFP.

A mener også at skolen har iverksatt kontrolltiltak mot henne i strid med reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 og at også dette er uttrykk for aldersdiskriminering.

A har ikke vist til at andre, yngre, lærere ved skolen har fått mildere eller andre reaksjoner etter klager.

B videregående skole avviser at de diskriminerer A på grunn av hennes alder. BVS er representert av KS Advokatene. De viser til at dette er en sak som har versert mellom A og BVS i en lengre periode.

BVS viser til at A jevnlig har fått klager fra elever og elevgrupper i den perioden hun har vært ansatt. Det er kommet inn 26 klager, hvorav bare 2 eller 3 av klagenes er anonyme. Ut over dette har lærere henvendt seg til ledelsen og uttrykt bekymring for A sin undervisning og menneskesyn. Lærerne har i tillegg gitt uttrykk for at de har funnet det vanskelig å samarbeide med henne. BVS mener derfor at beslutningen om veiledning/observasjon er saklig begrunnet, og ikke har noen sammenheng med hennes alder.

Skolen hevder at de også tidligere har iverksatt tiltak for å bedre A’ evner som pedagog. Hun har blitt utplassert på annen skole, fått kollegabasert veiledning og oppfølging fra ledelsen. Skolens ledelse savner vilje hos A til å vurdere kritiske tilbakemelding fra et pedagogisk ståsted. I kommunikasjonen med skolen gir A som regel uttrykk for at ansvaret for problemer som måtte oppstå ligger hos ”vanskelige”

elever og foresatte. Hun mangler evnen til å ta selvkritikk, og er ikke villig til å vurdere om hennes opptreden i møte med elever og foresatte er riktig. A har ofte blitt sykmeldt og motsatt seg å møte når ledelsen iverksetter tiltak for å bedre situasjonen.

Når skolen mener at det er usikkerhet omkring det pedagogiske opplegget, må den ha mulighet til å iverksette tiltak. Om slike tiltak skal iverksettes kan ikke være avhengig av om arbeidstakeren er enig eller ikke. Skolen mener derfor den er i sin rett til å iverksette de tiltak den har gjort, og at disse er iverksatt uten hensyn til A sin alder.

### **Rettslige utgangspunkt**

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Arbeidsmiljøloven § 13-1 nr 1 forbyr direkte diskriminering på grunn av alder. Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av et diskrimineringsgrunnlag behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Forbudet mot diskriminering på grunn av alder gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder ansettelse, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling jf § 13-2 nr 1 bokstav a) og b).

I saker om diskriminering gjelder regelen om delt bevisbyrde. Det er klageren som i utgangspunktet må framlegge opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering. Det er ikke nok med en påstand om diskriminering, klageren må kunne vise til forhold som underbygger påstanden om diskriminering. Legger klageren fram slike opplysninger, må arbeidsgiver *sannsynliggjøre* at diskriminering ikke har funnet sted, jf. diskrimineringsloven § 10 og arbeidsmiljøloven § 13-8.

Arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd fastslår at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende mot den som forskjellsbehandles ikke er i strid med loven.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om A er blitt diskriminert på grunn av sin alder ved at BVS har gjennomført forskjellige tiltak overfor henne etter at skolen mottok klager på A.

A hevder at skolen iverksatte kontrolltiltak overfor henne i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 9. Arbeidsmiljølovens kapittel 9 regulerer arbeidsgiverens rett til å innføre kontrolltiltak på arbeidsplassen. Ombudet håndhever ikke dette regelverket. Etter ombudets vurdering er imidlertid ikke de tiltak som er iverksatt å betrakte som kontrolltiltak mot A. I den videre drøftelsen legger ombudet til grunn at tiltakene må anses som relevante tiltak overfor en lærer som skolen har mottatt

klager på. Spørsmålet er om det er grunn til å si at skolen har handlet annerledes overfor A enn den ville ha gjort overfor andre og yngre lærere ved skolen.

Det er to vilkår som må være oppfylt for at det kan være tale om diskriminering på grunn av alder. For det første må A ha blitt behandlet dårligere enn andre lærere det er naturlig å sammenligne med. Det vil det for eksempel være dersom andre lærere ved skolen er blitt behandlet mindre strengt når skolen har mottatt klager. Det må videre være grunn til å tro at forskjellsbehandlingen har sin årsak i A sin alder. Dersom yngre lærere følges opp på andre, og mindre inngripende måter etter klager, kan det være en indikasjon på at skolen forskjellsbehandler på grunn av alder.

Ombudet kan ikke se at A har framlagt opplysninger som viser at hun har blitt behandlet annerledes eller dårligere enn andre lærere i tilsvarende situasjon. Hun viser kun til at skolen først har satt i gang tiltak etter at hun fylte 60 år. Det er ikke tilstrekkelig til å si at det er grunn til å tro at hun forskjellsbehandles, verken sammenliknet med de øvrige lærerne generelt, eller de yngre lærerne ved skolen.

Skolen selv har dokumentert at de har mottatt flere klager på A, fra 1998, og senest i 2007. Etter de siste klagene besluttet skolens ledelse å innføre tiltak overfor A. Selv om skolen ikke gjorde noe med klager på A før 2008 betyr ikke det at de er avskåret fra å gjøre det senere. Fra skolens side hevdes det også at det hadde blitt iverksatt tiltak tidligere, uten at dette har noen betydning for ombudets vurdering.

I denne saken har partene lagt fram betydelige mengder dokumentasjon. Innholdet i dokumentasjonen er ikke gjengitt i særlige grad, fordi den etter ombudets vurdering ikke gir indikasjoner på diskriminering på grunn av alder. Ombudet har imidlertid gjennomgått dokumentasjonen. Mye av dokumentasjonen gjelder arbeidsgivers oppfølging av A. Ombudet oppfatter at oppfølgingen har blitt iverksatt fordi skolen har ønsket å gjøre henne bedre i stand til å håndtere sin stilling som lærer. Ombudet oppfatter ikke tiltakene som negativ forskjellsbehandling som skal ha til hensikt å tvinge A ut av skolen. Tvert i mot oppfatter ombudet at tiltakene har til hensikt å hjelpe A til å håndtere hverdagen som lærer på B Videregående skole bedre, og dermed kunne arbeide lengre i skolen. Ombudet vil i den sammenheng vise til bilag 8 til KS Advokatens brev av 12. desember 2008. Denne rapporten er utarbeidet av D Undervisningstjenester og gir etter ombudets vurdering klart inntrykk av at skolens intensjoner har vært å hjelpe A til bedre å kunne beherske undervisningen. Tiltakene synes derfor å ha den motsatte hensikt av hva som blir påstått av A.

Ombudet kan ikke se at skolens beslutning om tiltak overfor A innebærer noen forskjellsbehandling av henne. Så vidt ombudet kan se, er riktignok A den eneste læreren som har blitt utsatt for tiltakene, men ombudet mener at skolen har

dokumentert at tiltakene har klar sammenheng med klager både fra foresatte og elever. Det er skolens oppgave å iverksette tiltak når den oppfatter det slik at en lærer ikke fungerer. Ombudet har ikke forutsetning for å gå inn og vurdere om de enkelte tiltakene er relevante eller rimelige, sett i forhold til innholdet i klagen som har vært rettet mot A.

### **Konklusjon**

B videregående skole handlet ikke i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 nr 1 da skolen i 2008 iverksatte ulike tiltak rundt A sin arbeidssituasjon.