

Til rette vedkommende

Vår ref.  
07/1474-13-KIM

Deres ref.

Dato:  
13.03.2008

### **Anonymisert uttalelse**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A som møtte opp på ombudets kontor 12. september 2007, og til etterfølgende korrespondanse i saken.

A mener at han er blitt trakassert på grunn av sin etniske bakgrunn i sitt arbeid på lageret hos B.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at B har handlet i strid med diskrimineringsloven § 5 første og tredje ledd om trakassering ved at de ikke forebygget eller søkte å hindre at A ble trakassert.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker etter mottakelsen av denne uttalelsen for full prøving av saken.

## **Sakens bakgrunn**

A begynte som lagermedarbeider hos B i 2005. Han var på den tiden innleid fra et vikarbyrå. Han ble fast ansatt 1. mars 2006. A kommer opprinnelig fra Karibia.

A møtte opp på ombudets kontor 12. september 2007. Han hevder at han er blitt trakassert på grunn av sin etniske bakgrunn av medarbeidere og leder på lageret hos B, samt av enkelte andre utenforstående med tilknytning til bedriften. Blant annet hevder han at han av en arbeidskollega er blitt skjelt ut med at han burde reise tilbake til et varmere strøk. Andre kolleger har uttalt som argument mot ham: "Se på hudfargen din". Videre skal en sjåfør ha uttalt "Kunta Kinte" (hovedpersonen i en tv-serie om slaver) om ham til lagersjefen. En kunde skal også ha spurt lagersjefen angående A om de hadde fått en ny slave. A påstår at trakasseringen oppstod blant annet fordi han tok opp behovet for røykeforbud på arbeidsplassen.

Han mener at hans sjef, sentrallagersjef C, som har vært vitne til flere av disse utsagnene, ikke har grepet inn og prøvd å avverge eller stanse trakasseringen, selv om A har bedt ham om dette. Han hevder at C på et møte med ledelsen istedenfor skal ha sagt: "... slik er norsk folkeskikk". A mener at det å bli tilsnakket på den måten foran andre oppleves som svært nedlatende og diskriminerende. Han er av den oppfatning at det gir uttrykk for uvitenhet om hans utenlandske bakgrunn. Han hevder også at han får høre at han selv er skyld i det som har hendt.

B uttaler at de ikke har hatt noe å utsette på A før det i juni 2007 begynte å bli problemer med ulovlig fravær og manglende dokumentasjon av fravær etc. Arbeidsgiver tok dette opp med A i begynnelsen av juli 2007. Forholdene bedret seg ikke, og arbeidsgiver hadde nytt møte med A 28. august 2007. Det hevdes at A fortsatt nektet å samarbeide. B skriver at A i hele denne perioden hadde hatt en tiltagende negativ atferd overfor sine kolleger både på lageret og overfor resten av huset. Etter noen konkrete episoder med nedlatende oppførsel, sinneutbrudd og uakseptabel ordbruk, så arbeidsgiver seg nødt til å gi ham en skriftlig advarsel 31. august 2007. I denne advarselen ble han oppfordret til skriftlig å redegjøre for det han oppfattet som diskriminering fra ledelsen, hvilket han ikke har gjort. I begynnelsen av september oppstod det på nytt episoder av samme karakter som tidligere, hvilket førte til at arbeidsgiver 11. september 2007 innkalte A til et drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – vurdering av oppsigelse. Arbeidsgiver valgte å avvente oppsigelsen på grunn av As tidligere historie som en pliktoppfylgende ansatt og god kollega.

Ledelsen i B hevder at den ikke er kjent med at det har funnet sted nedlatende behandling av A ut fra hans hudfarge og etniske bakgrunn. Sentrallagersjef C opplyser at han har vært vitne til to episoder A viser til. Dette gjelder episoden der A ble bedt om å dra hjem til et varmere strøk. Utbruddet ble forårsaket av at A spilte

unormalt høy musikk da han kjørte truck i lagerhallen uten å ville dempe den da kolleger ba ham om det. Når det gjelder episoden der en pensjonert sjåfør fra X bryggeri skal ha sagt "Kunta Kinte" til A, uttaler C at han ikke har hørt ordet før, og at han ikke husker episoden i detalj. C opplyser videre at denne sjåføren ikke har noen tilknytning til B.

I slutten av mai 2007 fikk B problemer med at A ikke møtte opp på jobb til avtalt tid. Utover en avtale om kortere arbeidstid for å levere barn i barnehage, mistet han etter hvert mange timer uten at han kunne redegjøre for dette. Personalsjefen prøvde å finne fram til en løsning, men A ga inntrykk av ikke å ville samarbeide på dette punktet. B skriver videre at C har opplyst at A etter hvert ble mer amper overfor miljøet rundt seg, men ikke spesielt overfor ham som leder. Arbeidskolleger og salgsavdelingen meldte fra om at han var lite hjelpsom og hadde vanskeligheter med å bli korrigert av kolleger og sjåfører.

### **Rettslig grunnlag**

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (diskrimineringsloven), som i § 4 forbyr direkte og indirekte diskriminering på disse grunnlag. Diskrimineringsloven § 5 forbyr trakassering på grunn av blant annet etnisitet. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Trakasseringsforbudet er absolutt. Unntaksbestemmelsen i § 4 fjerde ledd om forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, gjelder ikke her.

Ved vurdering av om en person er utsatt for trakassering, er det ikke et krav om at det ligger et bevisst formål bak handlingen, unnlatsen eller ytringen. Handlinger som faktisk *virker* krenkende mv kan utgjøre trakassering. Det skal legges betydelig vekt på fornærmedes subjektive opplevelse av handlingen mv. Terskelen er ikke veldig høy; særlig kriteriene krenkende, nedverdiggende og ydmykende bør ikke tolkes for snevert, jf. forarbeidene til diskrimineringsloven, Ot.prp 33 (2004-2005) s. 208.

Arbeidsgiver skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering i strid med loven, jf § 5 tredje ledd. Det følger av ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 109 at denne bestemmelsen innebærer et ansvar i forhold til dem som naturlig hører inn under arbeidsgivers/ledelsens ansvarsområde, som arbeidstakere, studenter, elever, kunder, klienter osv. I de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at slik trakassering forekommer, må han eller hun utrede hva som har skjedd, og søke å hindre videre trakassering. Vurderingstemaet blir her om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å forhindre at trakassering skjer innenfor vedkommendes ansvarsområde.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd brudd på bestemmelsene i § 5, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlåtelsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd, jf. diskrimineringsloven § 10. Bestemmelsen om delt bevisbyrde i diskrimineringslovens § 10 innebærer at klager i utgangspunktet må underbygge sine påstander. Det vil si at klager må kunne vise til ytre omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd en forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ta stilling til om A er blitt trakassert på grunn av sin etniske bakgrunn av kolleger og ledelse i B. Spørsmålet om A er blitt trakassert, omfatter både de utsagn som hans kolleger på lageret og ledelsen skal ha kommet med overfor ham, og de utsagn som kunder og andre skal ha uttalt i påhør av lagersjefen. Neste vurderingstema blir om arbeidsgiver B har oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Det faller utenfor ombudets mandat å gå inn i og vurdere de påstander fra partene som dreier seg om arbeidsmiljøet ved B generelt eller forhold rundt ulovlig fravær. Ombudet vil bare kunne vurdere forhold i saken som direkte knytter seg til en eventuell trakassering av A på grunn av hans etniske bakgrunn.

Ombudet vil først vurdere om ytringene/handlingene som står sentralt i saken kan sies å utgjøre trakassering i diskrimineringslovens forstand.

A påstår at kolleger og kunder har skjelt ham ut og bedt ham om å dra til varmere strøk, at det er blitt vist til hans hudfarge i diskusjoner, at han er blitt kalt "Kunta Kinte", at lagersjefen ble spurt om man hadde fått ny slave, og at lagersjefen har uttalt "slik er norsk folkeskikk".

Etter ombudets oppfatning er dette utsagn som viser til klagers hudfarge og etniske opprinnelse, og som blant annet skal være brukt i diskusjoner mot A. A selv oppfatter dette som trakassering, og har uttalt at spesielt nærmeste leders uttalelse om norsk folkeskikk oppleves som svært nedlatende og diskriminerende, fordi det gir uttrykk for uvitenhet om hans utenlandske bakgrunn.

Som nevnt ovenfor, skal det ved vurderingen av om forholdet kan karakteriseres som trakassering legges betydelig vekt på fornærmedes subjektive opplevelse av handlingen mv. Ombudet er etter en samlet vurdering kommet til at dersom det er riktig at ovennevnte ytringer/handlinger har funnet sted, må disse sies å utgjøre trakassering.

Ledelsen i B har forklart enkelte av de påståtte hendelsene, men hevder at A ikke har vært utsatt for trakasserende oppførsel. Sentrallagersjef C har innrømmet at han har hørt en av A' kolleger på lageret si: "Dra tilbake til et varmere strøk" og at en sjåfør skal ha sagt "Kunta Kinte" om ham.

Dette gir grunn til å tro at det har skjedd trakassering på arbeidsplassen i forhold til A. Bevisbyrden går dermed over på B. B må da sannsynliggjøre at trakassering ikke har skjedd.

Det går fram av opplysningene i saken at det den siste tiden har vært flere uoverensstemmelser mellom A og hans kolleger og mellom A og ledelsen. A på sin side mener at han er blitt trakassert på grunn av sin etniske bakgrunn, mens ledelsen i B viser til at A ikke følger regelverket og har en negativ atferd overfor kolleger og ledelse. Når B likevel har forklart noen av hendelsene, uten å tilbakevise dem, og lagersjefen har innrømmet å ha overhørt to trakasserende utsagn ("varmere strøk" og "Kunta Kinte"), er ombudet kommet til at det er mest sannsynlig at trakassering har funnet sted. De to andre utsagnene ("slave-uttalelsen" og "folkeskikk-uttalelsen") er ikke kommentert av B. Ombudet finner det ikke nødvendig å ta stilling til om disse utsagnene er blitt fremført, idet det følger av forarbeidene til diskrimineringsloven § 5 om trakassering at i arbeidslivet kan også enkeltstående handlinger mv. rammes av trakasseringsforbudet.

At A eventuelt har opptrådt uansvarlig og provoserende både overfor egne kolleger og overfor ledelsen kan være kritikkverdig, men er ikke i seg selv en unnskyldning for å trakassere eller godta trakassering av ham på grunn av hans etniske bakgrunn. Forbudet mot trakassering gjelder uansett.

Det neste spørsmålet er om B som arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at man har forebygget eller søkt å hindre trakassering av A, jf diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Ifølge forarbeidene til diskrimineringsloven menes plikt til å "forebygge", tiltak av preventiv karakter, som iverksetting av holdningskampanjer og utforming av retningslinjer. Plikt 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. Bevistemaet her skal være om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og søke å hindre at trakassering i strid med diskrimineringsloven skjer innenfor sitt område jf. ot.prp. nr. 33 s. 208 (2004-2005).

B opplyser at selskapet ikke tolerer noen form for diskriminering av og blant sine ansatte, og viser til sin personalhåndbok kap. 13.4.3 der dette er omtalt under overskriften "Krenkende behandling". Det aktuelle kapittelet i personalhåndboken

behandler trakassering i enhver form, men nevner ikke spesifikt trakassering på etnisk grunnlag. Det fremgår av disse retningslinjene at ledelsen har et ansvar for å

- *stoppe enhver tendens til eller tilfeller av krenkende behandling, og skal omgående iverksette tiltak for å stoppe dette*
- *medvirke til at den som utsettes for krenkende behandling raskt får hjelp og støtte, samt behandles med respekt og diskresjon*
- *gjennom sin egen oppførsel skape en pålitelig grunn for gjensidig dialog og vilje til problemløsning*

Det går ikke frem av B s orientering at lagersjef C har karakterisert de to utsagnene han overhørte, som trakasserende. Tilsvarende går det heller ikke fram av B s fremstilling av saken at C har stoppet eller prøvd å forhindre trakasserende utsagn da A' kollega "Bror" skal ha uttalt "Dra hjem til et varmere strøk". A hevder at han ba lagersjefen om å ta opp disse hendelsene med de ansatte, men at lagersjefen ikke ville gjøre det og i stedet påsto at A selv var skyld i dette. Lagersjefen har uttalt at han undersøkte årsaken til at "Bror" kom med uttalelsen, og at han fikk opplyst at det var fordi A spilte for høy musikk. Det er ikke uttalt at han gikk nærmere inn i episoden utover dette, herunder om han vurderte det nærmere innholdet i utsagnet, eller tok avstand fra det. Selv om de øvrige uttalelsen myntet på A ikke stammer fra andre ansatte, men fra personer som har vært innom A' arbeidsplass, har ledelsen likevel et ansvar for å forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering, jf. hva som er nevnt tidligere om dette.

B skriver at man ved revisjon av personalhåndboken vil utarbeide et eget kapittel som omhandler utfordringer ved å ha forskjellige nasjonaliteter på en arbeidsplass. Ombudet mener at dette er bra, men i forhold til resultatet i denne saken, kan det ikke ha betydning.

B har videre opplyst at man skulle avholde et allmøte 26. september 2007, der trakassering og diskriminering skulle være et av temaene. A har opplyst at han ikke deltok på møtet fordi han var sykmeldt, og heller ikke var orientert om møtet. Dette er et tiltak som kom etter at A tok kontakt med ombudet. Ombudet kan likevel ikke se at det kan ha avgjørende betydning for spørsmålet om B har oppfylt sin plikt til å forebygge eller søke å hindre trakassering.

Det er bra at B har egne personalpolitiske retningslinjer som forbyr trakassering, og som angir hvordan slike saker skal håndteres. Retningslinjene må imidlertid følges for at de skal ha betydning. Ut fra Bs redegjørelse og A' klage kan ikke ombudet se at ledelsen i B tok tak i de trakasserende episodene i tråd med sine egne retningslinjer.

Ombudet kan ut fra ovenstående ikke se at B i denne saken har lagt frem opplysninger som tyder på at man har forebygget eller søkt å hindre trakassering av A på grunn av hans etniske bakgrunn.

Etter en samlet vurdering av sakens opplysninger legger ombudet til grunn at A har vært utsatt for trakassering på grunn av sin etniske bakgrunn både fra kolleger og andre som har vært innom arbeidsplassen. Ombudet er videre kommet til at arbeidsgiver B ikke har overholdt sin plikt til å forebygge eller søke å hindre trakassering i denne saken.

Ombudet konkluderer derfor med at A ble utsatt for trakassering på grunn av sin etniske bakgrunn, og at arbeidsgiver B har handlet i strid med diskrimineringsloven § 5 tredje ledd ved ikke å ha forebygget eller søkt å hindre at denne trakasseringen fant sted.

### **Erstatning**

Det følger av diskrimineringsloven § 14 at den som forsettlig eller uaktsomt opptrer i strid med blant annet § 5, kan pålegges å betale oppreisning til fornærmede. Oppreisningen fastsettes til det beløp som finnes rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendigheten for øvrig. Det følger videre av samme bestemmelse at arbeidssøker eller arbeidstaker kan kreve oppreisning for overtredelse av § 5 første og annet ledd i arbeidslivet uten hensyn til arbeidsgivers skyld.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever ikke diskrimineringslovens bestemmelser om erstatning. Dersom klager ønsker å søke om erstatning, må han reise søksmål for de alminnelige domstoler.

Ombudet vil likevel anmode B om å komme fram til en minnelig ordning med A om et erstatningsbeløp i saken.

Vi ber om en tilbakemelding innen **20. april 2008** på om B ønsker å inngå en slik avtale om et erstatningsbeløp med A.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

Kopi: A

Vedlegg: Kopi av brev av i dag til A  
Orientering om klageadgangen

Saksbehandler: Kirsti Mejdell