

Vår ref.

09/564-32

Dato:

21.06.2011

Anonymisert versjon av uttalelse i sak - spørsmål om trakassering på grunn av etnisitet

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 30. mars 2009 fra A (A). Ombudet beklager den lange saksbehandlingstiden i denne saken.

A hevder først at hun har blitt utsatt for trakasserende uttalelser fra sin kollega og daglige leder i selskap X på grunn av sin etniske bakgrunn/hudfarge. For det andre hevder A at selskap X sin håndtering av forholdet er i strid med diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at A har blitt utsatt for trakassering i strid med diskrimineringsloven § 5 første ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har videre kommet frem til at selskap X retningslinjer for å forebygge og søke å hindre at trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde ikke har vært tilstrekkelige i denne saken, jf. diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra partene har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

Margrethe Søbstad

seniorrådgiver

Serap Helin Hartwig

rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 21. mars 2011
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: A

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A er fra Ghana og ble ansatt som faglært kokk hos selskap X den 16. oktober 2007 etter først å ha vært ansatt som vikar gjennom rekrutteringsselskap X fra 15. august 2007. Fra 15. august 2007 frem til 6. februar 2009 jobbet A på kantinen avdeling 1. Hun ble deretter flyttet til avdeling 2. A ble sykmeldt 9. februar 2009 og sa deretter opp sin stilling i selskap X

23. november 2009. Hun hadde sin siste arbeidsdag 30. november 2009.

Det ble avholdt to møter mellom partene om As arbeidssituasjon. Den 9. februar 2009 var følgende personer til stede på møtet: A, områdeleder D, representant fra Fellesforbundet og daglig leder B. Kollega C hadde ikke anledning til å komme, og det ble derfor avholdt et nytt møte 16. februar 2009, slik at C kunne legge frem sin versjon av saken. På dette siste møtet var også områdeleder E til stede.

Partenes syn på saken

A

A hevder at hun ble utsatt for trakasserende uttalelser som *"neger"*, *"apekatt"* og *"buskmenn"* av sin kollega C og daglig leder B. A hevder at kollega C også har anvendt begrepene nevnt ovenfor om A i samtale med andre kollegaer og om mennesker med afrikansk bakgrunn generelt, når A har vært til stede. Hun viser til flere episoder hvor hun har hatt uoverensstemmelser med kollega C. Kollega C skal ha klaget mye på As arbeidsutførelse, blant annet ved at hun ga uttrykk for at *"kjelene var skitne"* når A tilberedte mat. A mener at kollega C her indikerte at hun som *"svart person gjør kjelene skitne"*. A opplevde uttalelsene som krenkende, og hevder at hun gjentatte ganger har bedt kollega C og daglig leder B om å unnlate å anvende disse begrepene om henne, samt andre personer med afrikansk bakgrunn.

A opplyser at tiden før B ble ansatt som daglig leder i august 2008 var arbeidssituasjonen hennes bedre. Daværende daglig leder F skal ha tatt opp forholdet med kollega C, og A opplevde at kollega C da i alle fall ikke anvendte trakasserende ord og uttrykk rettet direkte mot henne, selv om hun brukte dette i samtaler med andre kollegaer. Etter at F sluttet som

daglig leder og G overtok, skal også arbeidsforholdet hennes vært positivt fordi hun mener å ha hatt et godt forhold til G.

Etter at B overtok som leder, skal hun ha tatt opp forholdet med ham gjentatte ganger. A hevder imidlertid at B, i stedet for å ta opp forholdet med kollega C, selv brukte ordet "neger" direkte til henne og i omtale av mennesker med afrikansk bakgrunn. Da A ba B om ikke å anvende dette begrepet, skal B ha *"forsvart bruken av orden"*. A mener at situasjonen for henne forverret seg etter at B overtok som daglig leder, i og med at han selv forsvarte bruken av ordet "neger" og skal ha brukt det i samtale med henne. A skal også ha opplevd at forholdet til kollega C forverret seg tiden etter dette.

A viser blant annet til en episode da A mottok en positiv tilbakemelding fra kunder på matlagingen sin. B skal da ha uttalt at noen kunder hadde sagt *"hun somaliske som jobber på kjøkkenet var så flink til å lage mat"*. A opplyser at hun da *"takket for komplementet men spurte ham hvorfor han ikke hadde sagt at jeg var fra Ghana"*. B skal da ha uttalt følgende: *"for oss nordmenn går det ikke an å holde styr på hvor dere kommer fra, en neger er en neger"*.

A opplevde at forholdet tilspisset seg 5. februar 2009, da en internvikar i kantinen skal ha korrigert henne på grunn av måten hun lagde mat på. Hun hevder at vikaren hadde kritisert hennes matlaging fordi kollega C hadde påvirket vikarens syn på henne. A skal da ha tatt opp situasjonen med B. Hun opplevde imidlertid at B *"kjeftet på henne"* og også uttalte at *"[...]mange hadde problemer med henne og at hun måtte finne seg en annen jobb[...]"*. A skriver videre: *"[...]Han tok et hardt grep i meg, og skubbet meg ut på kjøkkenet og ba meg begynne å jobbe[...]"*

A anfører at hun ved flere anledninger har *"forsøkt å ta opp problemene"* med daglig leder, områdeleder, regionleder for å forsøke å finne en løsning. Hun hevder at dette ikke har ført frem, fordi personene nevnt ovenfor *"ikke har hatt tid til å snakke med meg"*. Etter episoden som fant sted 5. februar 2009 skal A ha tatt kontakt med områdeleder D og sagt at hun ikke ønsket å jobbe på arbeidsplassen mer og ønsket å bli flyttet til en annen kantine.

A hevder at hun etter gjentatte henvendelser til ledelsen ble innkalt til møte som ble avholdt

9. februar 2009. Hun trodde at problemene hun hadde henvendt seg om skulle bli tatt opp, men opplevde derimot at "hun ikke ble tatt på alvor" og at hennes synspunkter ikke fikk plass. Hun opplevde videre at situasjonen "ble snudd rundt" ved at hun ble anklaget for en

rekke ting. Det ble i denne forbindelse vist til at hun ”flere ganger hadde nektet å utføre jobben” og nektet å ”stå i kassa, salatbaren og oppvasken”. Hun hevder at hun aldri er blitt bedt om å gjøre denne typen oppgaver, og at hun er ansvarlig for varmkjøkkenet. Hun viser også til at hun også ble anklaget for å ha solgt egen kake over disken og at hun skal ha uttalt at ”det er uhygienisk å stå i oppvasken”. Hun er uenig i denne fremstillingen.

I møtet som ble avholdt 16. februar 2009, hvor også kollega C og regionsleder E deltok, skal E ha uttalt at hun på forhånd hadde snakket med B og kollega C, og at hun ikke var interessert i å høre hva A hadde å si. A stiller seg kritisk til at regionslederen hadde hatt samtaler med kollega C og B og ikke henne, selv om hun ved tre anledninger hadde forsøkt å snakke med henne.

A opplyser at hun på dette siste møtet ble gitt en skriftlig advarsel om salg av egen kake i bedriften, samt et tilbud om å bytte arbeidsplass ved å bli flyttet til en annen kantine.

A har lagt frem kopi av legeerklæring av 12. mars 2009 adressert til ombudet. Av dette dokumentet fremkommer at A har vært til konsultasjon fire ganger siden hun ble sykemeldt, og at bedriftslegen skal ha fått opplyst av A at årsaken var trakassering på arbeidsplassen.

A har i sin klage til ombudet lagt ved flere skriv utarbeidet av kollegaer. I dokumentet skrevet av kollega X 13. mars 2009, fremkommer blant annet følgende:

”[...]Jeg kan bevitne at det har vært en del problemer mellom A og hennes medarbeider. Hennes medarbeider har en rasistisk måte og tiltale utenlandske medarbeidere på som for eksempel den svarte apekatten eller svartingen/neger[...]”

Videre har A innhentet sms-uttalelser fra kollegaer som støtter henne og uttrykker at de er fornøyde med hennes arbeidsinnsats ved selskap X.

SELSKAP X

SELSKAP X avviser i sin redegjørelse As påstander om trakassering på grunn av etnisk bakgrunn/hudfarge. Selskap X hevder videre at den aktuelle saken bar preg av en intern personkonflikt mellom to kolleger uten at dette kan knyttes til etnisitet.

Selskap X viser til at selskapet har mange ansatte fra ulike land, uten at selskapet har opplevd "[...]denne type situasjon[...]". Selskap X anfører at selskapet gjør det de kan for å "[...]tilrettelegge samt oppfordre til mangfold og toleranse[...]".

Selskap X anfører videre følgende:

"[...]Baksnakking og ryktespredning er påstander som er vanskelig å motbevise, og det kan således være tilfelle at en av våre medarbeidere har opptrådt upassende ovenfor A, og det beklager vi i så fall på det sterkeste. At dette har båret preg av rasistisk motivasjon stiller vi oss uforstående til. At ledelsen skulle ha grepet inn på et tidligere tidspunkt for å forsøke å løse pågående konflikt med kollega C tar vi selvkritikk på og vil endre rutiner på dette i fremtiden. I og med at konflikten pågikk i det "skjulte" så var det dessverre ikke ansvarlige ledere godt nok informert om forholdene og tok således ikke aksjon på et senere tidspunkt".

Selskap X stiller seg undrende till As påstand om at hun gjentatte ganger har forsøkt å ta opp problemene med ulike parter i bedriftens ledelse for å få til dialog. Det hevdes at selskapet ikke mottok en henvendelse fra A før i forkant av avholdt møte 9. februar 2009. Regionsleder E skal ha mottatt én henvendelse fra A vedrørende lønnsregulering. Umiddelbart etter at områdeleder D ble kontaktet av A ble et møte mellom partene avholdt 9. februar 2009.

Selskap X ser imidlertid i ettertid at "[...]B som leder burde involvert sine overordnede som igjen kunne sørget for en annen håndtering av saken og forhåpentligvis unngått at situasjonen gikk så langt som den har gjort[...]".

Selskap X tilbakeviser imidlertid påstanden om "[...]klar diskriminering og unnfalighet i forhold til håndtering av saken, da vi gjennom redegjørelsen kan tilbakevise at A har kontaktet ulike personer i vår ledelse slik hun hevder[...]".

Selskap X har innhentet redegjørelse fra områdeleder D, daglig leder B og kollega C.

Områdeleder D:

D bekrefter at han var kjent med "[...]konflikten mellom kollega C og A, uten at spesifikke aksjoner ble foretatt[...]". D mener at episoden 5. februar 2009 er blitt "blåst ut av

proporsjoner” og resultat av “[...]normal dialog på et kjøkken, hvor man kommer med råd og korreksjoner til hverandre[...]”.

D viser videre til møtet som ble avholdt mellom partene 9. og 16. februar 2009. I forbindelse med møtet 16. februar 2009 uttaler D blant annet følgende:

” Kollega C innrømmet ved enkelte anledninger å ha kommet med uheldige kommentarer vedr. As etnisitet”. Kollega C beklaget dette og sa unnskyld til A. ”

D mener at kollega Cs unnskylding til A ikke har kommet godt frem i As fremstilling av saken. Videre stiller D seg undrende til at A *”[...]ville ha fast ansettelse på et sted hun hevder seg dårlig og respektløst behandlet på i to måneder før hun takket ja til fast ansettelse [...]”.*

Daglig leder B:

”[...] Jeg var informert før overføring til denne avdelingen, at det forelå en personkonflikt her mellom A og kollega C som hadde foregått over lang tid. Dette er dessverre noe som kan oppstå på en arbeidsplass og man må bare oppfordre til moderasjon og dialog mellom partene slik at de kan finne måter å kunne sameksistere på innenfor de rammer som en arbeidsplass gir. Dette fordrer både innsikt og vilje ifra begge parter. Her er min mening at A kom til kort på dette. Hun har problemer med at hun rett og slett ikke takler noen form for kritikk overhodet, dette medfører at hun øyeblikkelig går til motangrep, eller skyver kritikken videre til andre personer. Dette gir seg utslag i til dels høylydt argumentasjon i stedet for svar på tiltale, og med en oppførsel som ofte oppfattes som aggressiv som å gå nært inntil den man argumenterer med, gestikulering og høylydt tale, da som oftest enetale, da andre ikke kommer til, og hele tiden blir avbrutt under forsøk på å komme til motmæle[...]”.

B henviser til at det har oppstått uenigheter mellom A og kollega C som ved ett tilfelle handlet om at A leste avisen i arbeidstiden og at kollega C *”irriterte seg over”* dette. Denne episoden skal ha endt med at A ble *”høylydt og aggressiv”* og *”[...]reagerte ikke på gjentatte beskjeder om å avbryte, og jeg ble derfor nødt til å få henne til å reagere ved å gripe tak i hennes venstre skulder med min høyre arm og riste. Etter gjentatte forsøk kom jeg igjennom. Begge ble da gitt klar beskjed om at dette ikke var akseptabel adferd[...]”.* B meldte om denne episoden til områdeleder D, og det skal ha blitt avtalt med A og kollega C at partene skulle sette seg ned ved en senere anledning og snakke. Møtet skal ha blitt avlyst av kollega C, og B *”tok dette som et tegn på dialog mellom partene”.* Det ble imidlertid uttrykt at

"[...]om de ikke fant en måte å kunne samarbeide på, ville vi måtte vurdere å flytte en over på en ny avdeling[...]".

B gir også en beskrivelse av episoden som fant sted 5. februar 2009. Han hevder at A her oppførte seg aggressivt overfor internvikaren. Han orienterte områdelederen om episoden og dagen etter sykemeldte A seg.

B viser videre til As påstand om at hun ved flere anledninger har forsøkt å ta opp saken med ledelsen, og uttaler at A *"[...] har hatt flere runder med bla. meg[...]"*. B mener imidlertid at utfordringen har vært *"[...] å realisere og utkrystallisere problemene, da hun ikke på noe tidspunkt har vært villig til å i det hele tatt ta opp til vurdering sin egen deltakelse og part i saken, da hun konsekvent har nektet å anse seg som annet enn offer i saken[...]"*. *"[...]Ved forsøk på å gå inn på områder hvor også hun kan ha vært en medvirkende årsak til at situasjoner kan ha blitt som de ble, blir dette avvist kategorisk. Jeg har også forsøkt å få henne til å innse at hennes reaksjonsmønstre og fremferd kan oppfattes som aggressivt av andre[...]"*.

B anfører at A ikke utførte arbeidsoppgavene fullt ut, og viser i denne forbindelse til at A skal ha ment at hun kun skulle produsere varmmat. B stiller seg videre uforstående til As påstand om at hun ikke er blitt bedt om å utføre arbeidsoppgaver *"[...]som naturlig faller inn under en ansettelse i en slik jobb – som salatbar, oppvask og kasse[...]"*.

B hevder videre at A skal ha argumentert for at det var uhygienisk for henne å stå i oppvasken og at hun derfor aldri tok en dag i oppvasken. Det opplyses også at A *"[...]i egenskap av sitt private cateringfirma, har både promotert, tilbudt og rent faktisk solgt privatproduserte varer til sin arbeidsgivers kunder i den tid hun befant seg på arbeidsplassen under arbeidsgivers tjeneste[...]"*. Episoden resulterte i at A mottok en skriftlig advarsel.

I forbindelse med As påstander om trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge skriver B blant annet som følgende:

"[...]For det første. Jeg tar absolutt avstand ifra hennes påstand om at jeg har gått rundt og brukt ordet NEGER som et kallenavn på henne. Dette er tatt ut av både kontekst og sammenheng. I en arbeidssituasjon snakker man, og diskuterer. At vi er forskjellige,

avstedkommer også selvfølgelig temaer. Når en person snakker sier hun føler ordet neger er et dårlig ord, må man om man er uenig få komme med motsvar. For mange voksne nordmenn, er neger fremdeles et verdinøytralt ord som i vår oppvekst var en beskrivelse på svarte mennesker ifra Afrika. Dette er et syn jeg deler med mange rundt min alder, og eldre. At mennesker med Afrikansk avstamning ikke alltid ser seg enig i dette, og velger å ikke tro på at det ikke ligger både forfølgende og trakassering bak noe slikt – er, og blir, ikke annen enn uenighet. For meg både er og forblir dette et verdinøytralt ord. Hun henviser videre til en situasjon der jeg overhørte 2 kunder si "at det er hun somaliske kokka som lager gode suppa". Da hun ble overbrakt denne, reagerte hun selv med latter, og brukte denne selv som en "festlighet" ved flere anledninger i dagene etterpå.. Som hun refererer til, om hvorfor jeg ikke sa til de hvor hun kom ifra, anså jeg ikke det naturlig å følge etter 2 kunder i samtale seg i mellom for å påpeke hva slags nasjonalitet våre ansatte hadde. Hun bruker her videre en annen ting tatt ut av sammenheng for å sannsynliggjøre min påståtte trakassering. "at alle negre seg like ut" var dette en mer inngående bemerkning om at "mange nordmenn har problemer med å se forskjell på f.eks negrene, da de for oss er like ut – og at jeg selv hadde samme problemet de første gangene jeg reiste rundt i Asia[...]".

B utdyper videre det han, i likhet med bedriften, har ansett situasjonen som en "personkonflikt" mellom A og kollega C og at bedriften valgte å forsøke å løse konflikten ved å tilby A ny stilling i en annen avdeling. B er enig i at dette ville ha vært en gunstig løsning for A.

B bestrider As påstand om diskriminering på grunnlag av etnisitet.

Referat fra kollega Cs redegjørelse til selskap X:

Kollega C tar avstand fra det å bli kalt "rasist" og har ikke noe negativt forhold til bruken av ordet "[...]neger, da dette for henne kun er et beskrivende ord på høyde med svenske eller spanjol, annen ordbruk, om tatt ut av sammenheng også kunne tolkes svært negativt. Noe enhver med evne til å se seg tilbake på, vil kunne innrømme[...]".

Kollega C uttaler i følge referatet at hun er klar over at det foreligger en konflikt mellom to sterke personligheter som ikke går overens. Kollega C mener imidlertid at "[...]baksnakking tydelig har foregått ifra andre også, da hun ved flere anledninger har bemerket at samtale dør brått da hun har kommet inn i rommet[...]".

Kollega C viser videre til at hun har fungert i en annen avdeling i selskapet, hvor en annen *"[...]mørkhudet person med afrikansk bakgrunn er sjef, uten at dette har avstedskomet noen form for problemer eller vanskeliggjorde situasjonen[...]"*.

Kollega C viser til hun i tidligere møter har *"[...] beklaget og unnskyldt ovenfor A at om det hun har sagt er blitt oppfattet negativt, har ikke dette vært hennes hensikt i den grad A har valgt å tolke dette[...]"*.

Selskap X har til slutt gitt en oppramsning av *"irritasjonsmomenter"* ifra kollega C som knytter seg til As arbeidsutførelse.

Selskap X hevder at det at A *"vegret å gjøre andre arbeidsoppgaver enn varmtkjøkken var en kjent problemstilling"*. Selskap X hevder at A ved å innhente støtteuttalelser fra andre ansatte *"[...]for å "samle" argumenter for egen sak[...]"*, har satt dem i en vanskelig situasjon.

Selskap X har videre lagt frem for ombudet kopi av referat fra møtene som ble avholdt mellom partene. I møtereferatet fra 9. februar 2009 er blant annet følgende nedskrevet: *"[...]A mener: Fikk forklart hvordan hun føler seg, har litt problem med kollega C[...]"*. Selskapet avsluttet møtet ved å avtale ett nytt møte som ble avholdt 16. februar 2009, slik at kollega C fikk anledning til å legge frem sin versjon av saken.

Av møtereferatet av 16. februar 2009 fremkommer følgende:

"[...]A mener: Har konflikt med kollega C som kommer med ulike kommentarer. Trives bra på kantinen. At selskap X følger opp avdeling 1 for å se at konflikten er over. Skifter kantine, helst en enmannskantine eller 2 mannskantine. Selskap X mener: X har vanskeligheter for å innrette seg med rullering på kjøkken. Ønsker kun varmmatkjøkken. Selskap X føler A har liten forståelse for egne svakheter. Vi følger med om konflikter oppstår på nytt sted. Løsning: A får ny kantine fra 18. 2-09[...]"

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

Trakassering på grunnlag av etnisitet/hudfarge er forbudt, jf. diskrimineringsloven § 5. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Forbudet mot trakassering er absolutt.

Det følger av diskrimineringslovens forarbeider, ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 208, at det i arbeidslivet ikke stilles krav om at trakasseringen må være gjentatt eller vedvarende. I arbeidslivet er det tilstrekkelig med enkeltstående handlinger.

Arbeidsgiver har ansvar for å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge, jf. diskrimineringsloven § 5 tredje ledd. Bestemmelsen omfatter både en plikt til å forebygge at trakassering skjer, og en plikt til å søke å hindre at trakasseringen fortsetter hvor det foreligger en påstand om at trakassering har funnet sted.

Den trakasserte trenger ikke å bevise at trakassering på grunn av etnisitet har skjedd. Bevistemaet skal være om arbeidsgiver har gjort nok for å forebygge og søke å hindre at trakassering i strid med diskrimineringsloven skjer innenfor sitt ansvarsområde, jf. ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 208.

Ombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken på bakgrunn av partenes skriftlige redegjørelser.

Det fremgår av saksdokumentene at det har vært konflikter og uenigheter omkring arbeidsoppgaver og utførelse av disse i løpet av den tiden A var ansatt i selskap X. Det ligger utenfor ombudets kompetanse å ta stilling til arbeidskonflikter som ikke har betydning for spørsmål om diskriminering eller trakassering. Ombudet skal ta stilling til om A er blitt utsatt for trakassering i strid med diskrimineringsloven § 5, men ombudet vil understreke at

ombudet med dette ikke dermed tar stilling til partenes rolle i eventuelle bakenforliggende/samtidige arbeidskonflikter.

Selskap X avviser at A er blitt utsatt for trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge. Selskapet innhentet redegjørelser fra både daglig leder B og kollega C, som begge også avviser å ha utsatt A for trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge.

A opplyser at hun har blitt utsatt for gjentatte trakasserende ord og uttrykk fra daglig leder B og kollega C. A viser til at begrepene "neger", "negerkock" og "apekatt" har blitt brukt flere ganger, og at både B og kollega C har forvart bruken av begrepet "neger" i samtaler med henne. Etter diskrimineringsloven § 5, første ledd omfatter trakasseringsforbudet handlinger eller ytringer som *virker* eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende (ombudets kursivering). Det er således ikke noe krav om at den som er anklaget for å trakassere har hatt til *hensikt* å trakassere. Det skal legges betydelig vekt på den fornærmedes egen oppfatning av den aktuelle atferden i vurderingen av om trakassering har skjedd. Den subjektive opplevelsen må imidlertid suppleres av en mer objektiv vurdering av om handlingen oppfyller de nevnte vilkårene. Handlingene må derfor være av en viss grovhet eller et visst omfang før man kan slå fast at de rammes av forbudet i § 5.

B har innrømmet i sin redegjørelse til ombudet at han ved ett tilfelle har anvendt ordet neger i omtale av personer med afrikansk bakgrunn. Det vises i denne forbindelse til episoden hvor B i samtale med A, uttalte at "*alle negre ser like ut*". Videre erkjenner han at han i samtale med A har forsvart sin rett til å bruke ordet, som for ham er et nøytralt ord som beskriver personer med afrikansk opprinnelse. A uttrykte at hun ikke ønsket at begrepet ble brukt.

Som nevnt ovenfor går det klart frem av forarbeidene til diskrimineringsloven at det i utgangspunktet er den enkeltes subjektive oppfatning av den aktuelle atferden som er det sentrale i vurderingen av hva som er krenkende. Selv om begrepet "neger" tradisjonelt har vært brukt i Norge om personer fra Afrika, har oppfatningen av dette begrepet endret seg i de senere årene fra å være et nøytralt ord til å være et negativt ladet begrep. På denne bakgrunn legger ombudet til grunn at bruken av ordet "neger" også objektivt sett må sies å være trakasserende overfor personer med afrikansk bakgrunn, selv om ikke alle personer som bruker ordet har til hensikt å trakassere.

Det er ikke bestridt at A tok opp bruken av ordet "neger" med B og at han forsvarte bruken.

A ga uttrykk for at hun mislikte bruken av ordet, og ombudet legger da til grunn at Bs forsvar av bruken av ordet "neger" innebærer en trakassering av A. Uavhengig av Bs personlige oppfatninger om begrepets nøytralitet, handlet han i kraft av sin stilling som daglig leder i bedriften og dermed som representant for arbeidsgiver. Ombudet mener det må stilles strenge krav til arbeidsgiver, herunder mellomleder, når det gjelder trakasserende språkbruk.

Ombudet ser også at uttalelser fra B som forsvarer bruken av begrepet "neger" kan føre til at også andre kollegaer finner det legitimt å anvende begrepet, på tross av at A eller andre ansatte med afrikansk bakgrunn finner bruken støtende. Ombudet viser i den forbindelse til at As kollega C i sin redegjørelse til selskap X forsvarer bruken av begrepet "neger" i omtale av A og andre personer med afrikansk bakgrunn, fordi begrepet for henne er nøytralt, "på linje med "spanjol" eller "svenske".

Etter en samlet vurdering legger ombudet til grunn at A ble utsatt for trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge jf. diskrimineringsloven § 5 første ledd, ved at daglig leder overfor A forsvarte sin rett til å bruke begrepet "neger" ..

Spørsmål om brudd på diskrimineringsloven § 5 tredje ledd

Ombudet skal videre ta stilling til om Selskap X har oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge mv., jf. diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Selskap X mener at selskapet har håndtert saken på en tilfredsstillende måte. Selskap X viser til at de involverte parter ble innkalt til møte straks A gjorde områdeleder D oppmerksom på arbeidskonflikten. Selskap X avviser at A på et tidligere tidspunkt har påberopt trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge ovenfor ledelsen ved selskap X. Selskap X tar imidlertid selvkritikk for at daglig leder ikke involverte øverste lederskapet i selskapet på et tidligere tidspunkt.

Plikten til å så søke å hindre trakassering innebærer at *"arbeidsgiver må gripe fatt i aktuelle problemer og å utrede hva som har skjedd og komme fram til en løsning. Det er tilstrekkelig*

at den ansvarlige har forsøkt å hindre trakasseringen, det kreves ikke at trakasseringen faktisk er forhindret”, jf. ot.prp.nr33 (2004-2005) side 208.

I selskap Xs Helse, Miljø og Sikkerhetshåndbok (HMS-håndbok) er selskapets rutiner ved trakassering/mobbing nedfelt. Disse er lagt frem for ombudet. Ombudet ser av håndboken pkt. 9.32 *”Prosedyre – håndtering av konflikter”* at ved konflikter på arbeidsplassen skal nærmeste leder gripe fatt i konflikter som har en destruktiv karakter, eller som står i fare for å få dette. Det står videre i dette dokumentet at ved fastlåste situasjoner skal saken løftes opp på et overordnet plan i bedriften, hvor behovet for nødvendig fagkompetanse i konflikthåndtering engasjeres.

Det er ikke tvilsomt at selskap X har fulgt opp arbeidskonflikten mellom A og kollega C/B ved å ha et møte mellom partene 9. februar 2009, samt et etterfølgende møte 16. februar 2009. Ombudet kan imidlertid ikke se av referatet at selskapet har behandlet As påstander om *trakassering* på grunn av hennes etniske bakgrunn/hudfarge.

Av møtoreferat datert 16. februar 2009 fremkommer det at selskapet så på en omplassering av A som en løsning på konflikten, uten å ta stilling til hennes påstand om trakassering. Det er kun nedtegnet i referatet at A mener at kollega C *”kommer med ulike kommentarer”* uten å identifisere tvisten som anførsler om trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge. Ombudet kan heller ikke se at selskap X har kommentert eller tatt avstand fra spesielt daglig leder Bs redegjørelse til ombudet, hvor B argumenterer for sin rett til å anvende begrepet *”neger”* i arbeidstiden ovenfor ansatte med afrikansk opprinnelse, og om personer med afrikansk bakgrunn generelt.

Ombudet kan derfor ikke se at selskap X har redegjort tilstrekkelig for at selskapet har foretatt tiltak som viser at de har tatt tak i problemene/anførsler om trakassering på grunn av etnisitet/hudfarge og forsøkt å komme frem til en løsning. På bakgrunn av dette er ombudets vurdering at selskap X ikke har oppfylt plikten til å søke å hindre trakassering, jf. diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Neste spørsmål er om selskap X har gjort nok for å forebygge at trakassering skjer i fremtiden.

Når det gjelder plikten til å forebygge trakassering menes *tiltak av preventiv karakter, som for eksempel utforming av retningslinjer og holdningskampanjer*, jf. ot.prp.nr. 33 (2004-2005) side 208.

I tidligere saker har ombudet lagt til grunn følgende for at plikten for å forebygge trakassering skal være oppfylt: For det første må arbeidsgiver ha en klart og uttalt holdning om at trakassering ikke aksepteres. Dette må gjøres kjent for alle ansatte, for eksempel på fellesmøter, på inter-/intranett eller lignende. For det andre bør de ansatte gis opplæring i forbudet mot trakassering – hva er trakassering, hva sier lovene mv. Ombudet anbefaler at en slik opplæring tas inn i den ordinære HMS-opplæringen. For det tredje bør det etableres rutiner for registrering og behandling av saker om trakassering.

Selskap X har lagt frem utdrag av sitt HMS-håndbok som inneholder opplysning om hva trakassering er og hvilke regler som gjelder på området. Videre har selskap X opplyst at selskapet i lys av denne saken har hatt en opplæring/oppdatering for mellomledere på området. Det synes for ombudet at selskap X har rutiner for hvordan man behandler saker om trakassering.

Ombudet kan imidlertid ikke se at det fremkommer av HMS-håndboken hvor ansatte kan henvende seg med påstand om trakassering fra mellomleder/leder. Det ser ut til at rutinene tilsier at det er nærmeste leder som har ansvar for å "løfte saken" opp på et overordnet plan i bedriften når dette er nødvendig. Slik saken fremstår for ombudet ser det ut til at det er dette som har sviktet i denne saken, i og med at saken har "stoppet opp" hos daglig leder B, og da fordi As påstand om trakassering også berørte ham. Selskap X er også enig i at B burde ha involvert sine overordnede på et tidligere tidspunkt. Ombudet kan ikke se at selskap X har redegjort for at selskapets rutiner er endret/foreslått endret, slik at ansatte orienteres om hvem som skal kontaktes i saker som reiser spørsmål om trakassering fra nærmeste leder.

Ombudets vurdering er derfor at selskap X kan forbedre sitt arbeid for å forebygge trakassering.

Konklusjon

1. Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at A har blitt utsatt for trakassering i strid med diskrimineringsloven § 5 første ledd.

2. Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at selskap X ikke har håndtert varselet om trakassering i tråd med diskrimineringsloven § 5 tredje ledd, ved at selskapet ikke i tilstrekkelig grad har forsøkt å forebygge og søke å hindre at trakassering skjer innenfor sitt ansvarsområde.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. diskrimineringsloven § 13, jf. § 14.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding innen 23. april 2011 om hvordan selskap X foreslår å løse saken, dersom selskap X velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 21.03.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud