

Til rette vedkommende

Vår ref.

10/1521-36 /SF-421, SF-514.8, SF-711, SF-822 /

Dato:

08.12.2011

Ombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 3. november 2010 fra A.

A hevder at han har blitt trakassert på sin tidligere arbeidsplass, B på grunn av etnisitet/religion. A mener videre at B ikke har fulgt opp varselet om trakassering på en god nok måte.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B ikke har oppfylt plikten til å forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering i 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

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

Kopi: A

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A var ansatt i B fra 19. mai 2008 og fram til nedbemanning og masseoppsigelse den 30. juni 2011. Ifølge brev av 25. mars 2011 fra B skyldes oppsigelsen av A lav ansiennitet i bedriften.

A arbeidet i denne perioden i Bs produksjon som operatør. I løpet av ansettelsesperioden var han sykmeldt fra 26. februar 2010 og fram til arbeidsforholdets opphør den 30. juni 2011. Sykmeldingen er relatert til As arbeidssituasjon, nærmere bestemt hans opplevelse av mobbing og trakassering på grunn av etnisitet og religion fra kollegaer i B.

På bakgrunn av As opplevelse av trakassering ble det holdt et møte etter initiativ fra D. I tillegg til D deltok E, F, G, H og A i møtet. Det endte med at A forlot møtet. Det ble skrevet referat fra møtet (udatert). I referatet framgår det blant annet følgende:

”Så snart vi starter samtalen med A, dreier saken fort over til problemer med arbeidsledelsen, dvs. E og F. Jeg prøver å få A til å gå tilbake til det som han betrakter som vanskelige kollegiale forhold i hallen, men lykkes dårlig med dette, mine forslag om endret stilling, eller annet som vil hjelpe, trenger ikke inn, og jeg oppfatter snart situasjonen som fullstendig låst. Verken Klubben eller meg evner da å få åpnet A, slik at konstruktive samtaler kan fortsette. Etter en del tids meningsutveksling mellom A og E/F ender det med at A går. G går etter han for å få han tilbake, men lykkes ikke med dette.

Det er min klare oppfatning at verken E eller F har opprådd urimelig ovenfor A. E har dog innsett han en gang var ”flåsete” med A, og ba om unnskyldning for dette, noe som ble akseptert av A. Jeg kan ikke se at E eller F på noen måte har behandlet A dårligere enn andre. Den generelle tonen og språkbruken kan til tider være vel direkte, men ut i fra min opplevelse av ledernivået under meg har det vært en stor grad av likebehandling og rettferdighet av de ansatte i samme avdeling.”

Den 26. mai 2010 ble det holdt et møte i forbindelse med at A hadde vært sykmeldt i tre måneder. Til stede på møtet var A, personalsjef I, tillitsvalgt D, IA-kontakt fra Arbeidslivssenteret i J K og arbeidsleder L. Formålet med dette møtet var å følge opp A som var sykmeldt og forsøke å tilrettelegge slik at han kunne komme tilbake i arbeid. Arbeidsgiver lyktes ikke med dette. Det er skrevet referat fra møtet.

A ønsket i etterkant av møtet at det skulle utarbeides en egen rapport som beskrev hans oppfatning av hendelsesforløpet for å dokumentere at han var blitt mobbet og trakassert. Arbeidsgiver etterkom ikke dette kravet.

Det framgår av referatet at de avtalte å ha et nytt møte om en liten stund.

K nevnte i etterkant av møtet at arbeidsgiver kunne ta kontakt med Arbeidstilsynet for veiledning om å forebygge konflikter på arbeidsplassen. Da daværende personalsjef I tok kontakt med Arbeidstilsynet, ble han henvist til tilsynets nettsider. Bedriften forsøkte ikke å kontakte Arbeidstilsynet etter dette.

I notat av 1. juni 2010 beskriver E sin versjon av saken. I udatert notat framstiller F sitt syn på saken.

Av legeattest datert 24. november 2010 følger det at A på dette tidspunktet fremdeles hadde helseproblemer relatert til forhold ved hans arbeidssituasjon ved B, at den medisinske tilstanden ikke hadde bedret seg og at han på daværende tidspunkt ikke hadde mulighet til å fungere i arbeidsrelatert aktivitet.

I perioden A var ansatt hadde B ansatte med nasjonal opprinnelse fra ca. 30 ulike land. Ansatte med annen etnisk bakgrunn enn norsk utgjorde om lag 40 prosent av alle operatører.

B er en del av C, som er et internasjonalt selskap med over 20 000 ansatte. Selskapets rutiner blir beskrevet på intern-nettet, samt i ulike papirversjoner. Spesielt for varsling av uetisk oppførsel hadde selskapet et eget "whistleblower"-program, som i 2010 ble etterfulgt av et program kalt "Code of Conduct". For begge programmene var

det sentrale en beskrivelse av ønsket adferd blant de ansatte. Den enkelte ansatte har også mulighet til å varsle B/C sentralt, anonymt, om uønsket adferd blant kollegaer.

Det framgår av Cs "Code of Conduct" at Cs arbeidssteder skal kjennetegnes av gjensidig tillit og respekt. Her følger det at C ikke tolerer seksuell trakassering, annen type trakassering, verken direkte eller indirekte, fysisk eller psykisk, verbal eller ikke-verbal eller noen annen type misbruk av de ansatte.

Virksomhetens arbeidsmiljøutvalg (AMU) har drøftet spørsmålet på generelt grunnlag, og klargjort sitt synspunkt via referat som offentliggjøres til virksomhetens ansatte. I referatet heter det: *"AMU hadde en grundig gjennomgang av ulike mobbeforhold som er kommet frem i lyset ved B. Disse er totalt uakseptable: Det pålegges enhver ansatt og ikke fremføre mot noen en systematisk, indirekte eller direkte form mobbing/trakassering. Arbeidsplassen ved B og X skal gi den ansatte et positivt bidrag for inspirasjon og fremskritt. Dette sikrer også at vi bruker kreftene positivt, slik at både sikkerhet og produksjon økes optimalt."*

B har stillingsbeskrivelser og sikkerhetshåndbøker som beskriver plikten de ansatte har til å bidra til et godt arbeidsmiljø. I stillingsbeskrivelsens punkt om generelt for stillingen heter det: *"Det påligger enhver ansatt ved B og X å utføre sitt arbeid og sine plikter på en slik måte at sikkerheten blir ivaretatt og at verdiskaping og produktivitet blir best mulig. Videre skal hver enkelt medarbeider bidra til et godt arbeidsmiljø og i godt samarbeid med de andre ansatte ved bedriften, medvirke til en positiv produktivitetsutvikling og til at bedriftens konkrete og generelle målsetninger blir oppfylt. Dette medfører også aktiv deltakelse i bedriftens kvalitetsarbeid, ivaretaking av HMS og ytre miljø (HSE), og overholdelse av gjeldende prosedyrer, instruksjoner og de tiltaksplaner som skal til for å oppfylle bedriftens målsetning innen kvalitet, ytre miljø og HMS (HSE).*

Enhver ansatt ved B og X har rett/plikt til å stanse arbeid som kan medføre fare for liv og helse eller tap av materielle verdier, å avvise varer som ikke er i henhold til bedriftens krav til HMS, ytre miljø (HSE) og/eller kvalitet."

Virksomheten har ikke en egen opplæring som kun fokuserer på forbudet mot diskriminering og trakassering.

B har en årlig medarbeiderundersøkelse med spørsmål om blant annet trakassering, hvor den enkeltes svar er anonyme. B eller C har funnet at svarene har gitt grunnlag for ytterligere tiltak.

A fremmet klage til ombudet ved e-post av 3. november 2010.

Partenes syn på saken

A:

A mener han ble utsatt for trakassering og mobbing fra kollegaer på B på grunn av utseende, etnisitet og religion. Mobbingen startet ca. tre måneder etter at han tiltrådte i B. For eksempel har han blitt kalt for terrorist, Osama bin Laden og Mullah Krekar av kollegaer, til tross for at han har gitt uttrykk for at han ikke setter pris på det.

Han rapporterte forholdet til arbeidsleder, som tok det opp med de aktuelle personene uten at det førte til at mobbingen opphørte.

Trakasseringen var ikke en engangforeteelse, men skjedde systematisk av både kollegaer og ledere.

A minnet i møte den 26. mai 2010 om en rapport og en utredning fra arbeidsgiver, noe han hadde etterspurt flere måneder tidligere uten å få respons. I var i møtet veldig tydelig på at han ikke ønsket å si opp E selv om A skulle ønske dette. I fortalte at A ville bli behandlet likt som andre i virksomheten. K opplyste at det var behov for en utredning og at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen bør forbedres, samt at de ansvarlige må ta konsekvensene av sine handlinger.

A viser til at det faktum at referater er både tynt og håndskrevet illustrerer hvor seriøst B så på en slik alvorlig sak.

B burde ha en egen handlingsplan for å håndtere mobbing og trakassering. B forventer at A, som har blitt utsatt for trakassering, selv skal foreslå en løsning. B foreslår ingen løsning på eget initiativ.

At det ikke finnes dokumentasjon fra møter og samtaler tyder på at virksomheten vil skjule informasjon, beskytte personer eller ikke ser alvorlig på hendelsene.

B:

B viser til at virksomheten har en tydelig politikk på at den ikke aksepterer trakassering. Mobbing/trakassering er videre jevnlig et tema på virksomhetens AMU-møter.

Det har vært arrangert møter med de som jobber i produksjonen der mobbing har vært tema, og det har vært poengtert at mobbing/trakassering kan føre til muntlig eller skriftlig advarsel.

Virksomheten har lagt til rette for at ansatte som praktiserer daglig bønn, Ramadan og andre religiøse høytider da den ønsker å framstå som en inkluderende bedrift.

Når virksomheten har blitt kjent med at det har forekommet at ansatte har blitt utsatt for trakasserende kommentarer og bemerkninger, forsøker B å løse konflikten på lavest mulig nivå. Det blir da innkalt til møte der nærmeste overordnede, ansatte og klubben er til stede. Som regel løses konflikten her. Hvis ikke, innkalles personalavdelingen, og i noen tilfeller Bedriftshelsetjenesten.

For å få til en løsning i saken har det vært viktig for B at A kommer med forslag til hva som må til. A har blitt tilbudt å endre skift og avdeling, få oppfølging av psykologtjenester og bedriftslegen. Det var ikke en mulighet å flytte de andre involverte til andre avdelinger da disse hadde kompetanse og grunnleggende opplæring for å produsere i akkurat den avdelingen.

Det har vært holdt flere møter hvor konflikten har vært forsøkt løst. Da dette etter As oppfatning ikke har vært nok, har B bedt om As forslag til løsning.

B har skrevet referater fra møter som har blitt holdt, men har ikke utarbeidet en rapport slik A ønsket. Dette skyldes at B ikke har hatt samme oppfatning av hendelsesforløpet som A. As bror har også etterspurt en slik rapport. På bakgrunn av dette ble det holdt et møte med personalsjef, tillitsvalgt og leder, hvor det ble konkludert med at bedriften mente den hadde gjort det den skulle og at det ikke var behov for ytterligere dokumentasjon enn det som allerede forelå i saken.

B mener bedriften har håndtert saken på en ryddig og riktig måte. B har arbeidet systematisk og tatt initiativ til kontakt og foreslått løsninger overfor A. Dokumentasjonen som foreligger er datert og underskrevet, og beskriver det som har vært gjort underveis. At A mener dokumentasjonen har vært mangelfull tar B til etterretning og vil i framtiden vurdere om dette kan gjøres annerledes.

Ytterligere samtaler har antagelig også funnet sted, men det er ikke skrevet referat fra disse.

B har underveis bedt om råd fra instanser som Nav, Arbeidstilsynet, NHO og Fellesforbundet.

A og hans bror har gitt beskjed om at møter i bedriftens lokaler er utelukket, og at denne saken må løses av eksterne parter. Det har derfor ikke vært ytterligere initiativ fra virksomheten etter at ombudet ble involvert i saken.

Rettslig grunnlag

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

Arbeidsgiver skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre at det skjer trakassering strid med § 5 første ledd, jf. § 5 tredje ledd.

Trakassering på grunnlag av for etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt, jf. diskrimineringsloven § 5 første ledd. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Ombudets vurdering

Innledning

Ombudet har tatt stilling til om B har overholdt sin plikt til å søke å hindre og forebygge trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd. Hvorvidt A har blitt utsatt for trakassering på grunn av etnisitet/religion i strid med diskrimineringsloven § 5 første ledd vil bli behandlet som egne saker av ombudet. Hvorvidt A har blitt utsatt for trakassering på grunn av etnisitet/religion har dermed heller ikke vært gjenstand for bevisføring i denne saken.

Diskrimineringsloven § 5 tredje ledd er todelt. Ombudet drøfter først om B har overholdt plikten til å forebygge trakassering og deretter om virksomheten har oppfylt plikten til å søke å hindre trakassering i det aktuelle tilfellet.

Bestemmelsen i § 5 innebærer arbeidsgivers ansvar overfor dem som naturlig hører innenfor arbeidsgivers ansvarsområde som, i dette tilfellet, arbeidstakere.

Plikten til å forebygge trakassering

Ombudet har først tatt stilling til om B har overholdt sin plikt til å forebygge trakassering på grunn av etnisitet mv. i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd. Med plikt til å forebygge trakassering menes *”tiltak av preventiv karakter, som iverksetting av holdningskampanjer og utforming av retningslinjer”*, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 208.

Vernebestemmelsen i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd har lik utforming som, og er bygget opp med vernebestemmelsen i likestillingsloven § 8a som mal. Ombudet siterer derfor fra likestillingslovens forarbeider, Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 75, når det gjelder beskrivelsen av det nærmere innholdet i plikten:

”Relevante forebyggingstiltak vil blant annet kunne være å organisere virksomheten på en bestemt måte, opprette internt klageorgan eller kontrollsystem, iverksette holdningskampanjer, utarbeide retningslinjer og informasjonsmateriell, eller foreta helt konkrete handlinger som for eksempel å fjerne pornografiske bilder fra veggene. Den ansvarlige bør gjøre det klart at seksuell trakassering ikke tolereres i virksomheten, og opplyse hvilke negative konsekvenser dette kan ha både for den som rammes direkte, og for miljøet rundt. Hvilken strategi man bør velge vil kunne variere etter de ulike typer virksomheter og etter omstendighetene i det enkelte tilfellet. Hva som vil ha betydning er for eksempel den påståtte trakasseringens art og omfang, organisasjonens eller arbeidsplassens størrelse og utforming, og arbeidsstyrkens sammensetning.”

Formuleringer i likestillingslovens forarbeider som ”blant annet”, ”bør” og ”for eksempel” tyder på at lovgiver har gitt en fleksibel regel. En arbeidsgiver står dermed til en viss grad fritt når det gjelder å velge hvilke tiltak som iverksettes, så lenge bedriften har relevante forebyggingstiltak.

B har gjennom ”Code of Conduct”, som er tilgjengelig for de ansatte på intern-nettet, gitt uttrykk for at virksomheten ikke tolererer noen former for trakassering. I Csdokument ”Når skal man melde fra?” framgår det at de ansatte skal varsle leder eller bruke Cs ”whistleblower”-system for å inngi rapport umiddelbart ved uakseptabel adferd, som for eksempel brudd på menneskerettigheter som diskriminering. Ombudet finner at varslingsrutiner er i kjernen av hva som forventes av en virksomhet på Bs størrelse, men at B ser ut til å mangle beskrivelse av framgangsmåten for hvordan et varsel om trakassering skal håndteres. Dette skaper lite forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Manglende saksbehandlingsrutiner ved varsling synes å ha medført at B i dette tilfellet har vært noe usikre på hvordan et varsel om trakassering bør og skal håndteres, jf. også drøftelsen nedenfor om hvorvidt B har oppfylt sin plikt til å forsøke å hindre videre trakassering av A. Det er nær sammenheng mellom adekvate retningslinjer for varsel om trakassering og håndtering av slik varsling og hvorvidt arbeidsgiver faktisk oppfyller sin plikt om å forsøke å hindre trakassering i framtiden.

Det foregår etter det opplyste ingen opplæring med fokus på anti-diskriminering og trakassering. C framhever på den annen side at ifølge medarbeiderundersøkelsens svar på spørsmål om opplevd diskriminering er det ikke ansett å være behov for

ytterligere tiltak. Ombudet bemerker at spørsmål om trakassering på arbeidsplassen i medarbeiderundersøkelsen er et relevant forebyggende tiltak som gir virksomheten økt kunnskap, men følger ikke uten videre Bs analyse av at svarene ikke foranlediger flere tiltak som tar sikte på å hindre trakassering i virksomheten. På nr. 61 i undersøkelsen "Ingen trakasseres på min arbeidsplass", viser søylen til B 77 og søylen til C 81. Vurderingen går fra 0 til 100. Ombudet viser til virksomhetens uttalte nulltoleranse overfor trakassering.

Etter en konkret helhetsvurdering hvor manglende informasjon om hva diskriminering og trakassering er og mangelfulle varslingsrutiner er særlig vektlagt, finner ombudet at B ikke i tilstrekkelig grad har oppfylt plikten til å forebygge trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

Plikten til å søke å hindre trakassering

Ombudet har videre tatt stilling til om B har handlet i tråd med plikten til å søke å hindre trakassering av A. Plikten til å søke å hindre trakassering omfatter "*å gripe fatt i aktuelle problemer og å utrede hva som har skjedd og komme fram til en løsning*", jf. Ot.prp. nr. 33 (2004–2005) s. 208. Det er videre beskrevet i disse forarbeidene til loven at det ikke kreves at trakasseringen faktisk er forhindret, men at det er tilstrekkelig at arbeidsgiver har forsøkt å hindre den. Den trakasserte skal heller ikke måtte bevise at trakassering på grunn av etnisitet har skjedd for at plikten skal inntre. Det er tilstrekkelig at vedkommende varsler om slik trakassering.

Det er ikke tvilsomt at B har fulgt opp As varsel om etnisk trakassering. Det er dokumentert at det er holdt et møte, antakelig den 25. februar 2010, samt et møte i anledning As sykefravær den 26. mai 2010. A oppfatter utvilsomt at arbeidsgivers oppfølging rent faktisk ikke hindret videre trakassering av ham. A var siden 26. februar 2010 sykmeldt på bakgrunn av hendelsene. Spørsmålet er dermed om B har foretatt seg nok til å oppfylle lovens krav i dette tilfellet.

B viser til at det antakelig er gjennomført flere møter og samtaler uten at det er skrevet referat fra disse.

Av referatet fra det første møtet går det fram at H konkluderer med at ingen har opptrådt urimelig overfor A, til tross for at det tidligere i referatet er beskrevet en fastlåst situasjon, hvor samtalen var dreid bort fra den aktuelle saken og over til problemer med arbeidsledelsen. A ble etter dette sykmeldt.

På bakgrunn av referatet finner ombudet at B både har konkludert i saken og foreslått løsninger uten å utrede nærmere hva som har skjedd. En slik framgangsmåte er etter ombudets vurdering ikke i tråd med vernebestemmelsens intensjon om å forsøke å forebygge trakassering. For å kunne komme fram til en løsning bør det først utredes hva som faktisk har skjedd.

Neste møtet som finner sted er tre måneder senere, og tema for møtet er ikke trakasseringen direkte, men oppfølging av A som sykmeldt og tilrettelegging for at han skulle komme tilbake i arbeid. Det ble i møtet avtalt å holde et nytt møte om en liten stund. Det foreligger ikke dokumentasjon som bekrefter at denne planen ble fulgt opp.

På denne bakgrunn finner ombudet at B ikke har håndtert As varsel om trakassering på en tilfredsstillende måte, og dermed ikke overholdt plikten til å søke å hindre trakassering.

Konklusjon

B har ikke overholdt sin plikt til å søke å hindre og forebygge trakassering i diskrimineringsloven § 5 tredje ledd.

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 15. januar 2012 om hvordan B foreslår å løse saken, dersom B velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 05.12.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud