

Kommune la ikke vekt på etnisk bakgrunn/hudfarge ved utvelgelse til kurs

Saksnr: 11/930

Lovgrunnlag: diskrimineringsloven § 4.

Dato for uttalelse: 16. august 2012.

Mann hevdet han ble diskriminert på grunn av etnisk bakgrunn/hudfarge, da han ikke fikk delta på medisinkurs, og ved at han ikke har fått praktisk opplæring i legemiddelhåndtering generelt og når det gjelder en bestemt bruker.

Ombudet kom til at det ikke var grunn til å tro at kommunen la vekt på mannens etniske bakgrunn/hudfarge ved utvelgelse til medisinkurs, samt ved manglende opplæring i legemiddelhåndtering. Ombudets konkluderte med at kommunen ikke hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Saken gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet /hudfarge, ved manglende utvelgelse til medisinkurs, samt ved manglende praktisk opplæring i legemiddelhåndtering generelt, og medisinerer av en bestemt bruker.

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

X er av gambisk opprinnelse, og er ansatt i en 80 % stilling som miljøarbeider ved enhet for bo- og dagtilbud i Y kommune. X ble fast ansatt i 2008. I boligen der X jobber er det seks barn med nedsatt funksjonsevne som trenger tilsyn. Hovedoppgavene er pleie, stell og aktivisering av brukerne. Et av barna har behov for «*en til en*» tilsyn, og er avhengig av medisiner.

X har tidligere gjennomført den teoretiske delen av medisinkurset ved Y bydel, men han har ikke fått praktisk opplæring i legemiddelhåndtering som er et krav for godkjent kurs. X var påmeldt til et medisinkurs den 12. og 13. april 2011. Kort tid før kurset skulle avholdes fikk bydelen beskjed om at det var for mange påmeldte til kurset, og at de måtte foreta en prioritering av de påmeldte. X var en av to ansatte som ikke fikk delta på kurset. Tre ansatte fra boligen fikk delta, herunder to hjelpepleiere i 100 % stilling og en miljøarbeider i 60 % stilling.

I henhold til forskrift om legemiddelhåndtering for virksomhet og helsepersonell som yter helsehjelp av 2008, § 4 tredje ledd skal virksomhetsleder «*sørge for at helsepersonell med tilstrekkelig kompetanse utfører oppgaver innen legemiddelhåndtering på en forsvarlig måte.*» Det er virksomhetsleder ved enhet for bo- og dagtilbud som har ansvar for å arrangere medisinkurs for ansatte som ikke har autorisasjon som helsepersonell.

Partenes syn på saken

X bistås av Fagforening:

X hevder han ble diskriminert på grunn av hans etniske bakgrunn/hudfarge, da han ikke fikk delta på medisinkurset den 12. - 13. mai 2012. Videre anføres det at X verken får praktisk opplæring i legemiddelhåndtering generelt eller opplæring i medisinhåndtering for en bestemt bruker på grunn av Xs etniske bakgrunn/hudfarge.

Når det gjelder medisinkurset som ble gjennomført i april 2011, fikk X beskjed fra arbeidsgiver at de kun prioriterte ansatte som arbeidet med en bestemt bruker. X hevder imidlertid at selv om det kreves særskilt opplæring for å arbeide med enkelte brukere, jobber alle ansatte med dette, herunder faglærte, miljøarbeidere og ufaglærte som X. De ansatte har stillingsprosent fra ca. 30 % – 100 % stilling. Det at en kollega med lavere stillingsprosent og ansiennitet fikk delta på medisinkurset fremfor han, tyder på at Xs etniske bakgrunn/hudfarge er årsaken til han ikke får delta på medisinkurset.

X har tidligere gjennomført et medisinkurs ved Y bydel som utløp 16. mai 2011. Han ble imidlertid nektet praktisk opplæring i legemiddelhåndtering etter gjennomført kurs. Arbeidsgiver begrunnet dette med at opplærings skjemaet var bortkommet. Skjemaet kan imidlertid enkelt lastes ned fra bydelens interne sider.

Kommunen opplyste i et møte den 1. august 2010, at han skal få opplæring for å kunne jobbe med den bestemte brukeren, dersom han har kontinuitet i arbeidet. X har hatt kontinuitet i jobben. Han har vært på jobb fra 13. september 2011 til kalenderuke 10 i 2012 med kun to egenmeldinger i til sammen fem dager. Han mener derfor at han burde fått opplæring i denne perioden.

X har skrevet et brev til Y bydel i etterkant av en medarbeidersamtale. Det ble i brevet blant annet påpekt at to ansatte med en annen etnisk bakgrunn enn norsk, heller ikke får nødvendig opplæring for å kunne jobbe med den bestemte brukeren. Bydelen leier i stedet inn vikarer. X mener det er umulig å fremskaffe vitneutsagn fra de ansatte som kan bekrefte diskrimineringshendelsene.

X bekrefter at de ansatte har hatt en underskriftkampanje mot han, uten å presisere innholdet i dette.

Y kommune:

Y kommune bestrider påstanden om at de har forskjellsbehandlet X på grunn av hans etniske opprinnelse/hudfarge, da han ikke fikk delta på medisinkurs våren 2011, og ved at han ikke har fått praktisk opplæring i legemiddelhåndtering generelt eller spesielt tilknyttet den bestemte brukeren.

Det er en fagperson som vurderer om de ansatte er kvalifisert til å utføre de konkrete arbeidsoppgavene, som for eksempel legemiddelhåndtering mv. I boligen der X arbeider er det mange nyansatte, og det er et stort behov for medisinkursing. Boligen meldte derfor på flere ansatte med ulike stillingsprosenter til kurset i april 2011. Da de fikk tilbakemelding fra kursholder om at kurset hadde for mange påmeldte, ble det foretatt en prioritering blant disse. Boligen har et stort behov for ansatte med medisinkompetanse, særlig på grunn av en bestemt bruker med medisineringsbehov. Denne brukeren må ha «*en til en*» kontakt og det er nødvendig at de ansatte som arbeider med denne brukeren har gjennomført medisinkurset. Boligen besluttet derfor å prioritere ansatte som allerede arbeider med den brukeren. Det er ingen automatikk i at ansatte med høyest stillingsandel får gjennomføre medisinkurset, eller får arbeide med den bestemte brukeren.

Begrunnelsen for at X ikke fikk delta på medisinkurset er at han ikke har behov for denne kompetansen i sin tjeneste. Det ble vurdert slik at X kan avvente med kurset til neste gang det avholdes. X var heller ikke vurdert som aktuell kandidat for det teamet som skal jobbe med den bestemte brukeren. Det er i tillegg tatt hensyn til helger i turnusen, slik at vaktene blir dekket av personell som har kompetanse i å arbeide med den bestemte brukeren. Utover dette har X hatt de samme mulighetene og arbeidsoppgavene som øvrige ansatte.

Det påpekes at det vil komme nye muligheter for å ta medisinkurset. Bydelen setter opp kurs for ansatte etterhvert som tjenestestedene melder inn sitt behov. Det er tjenestestansvarlig og styrer som vurderer hva som er det beste faglige tilbudet for brukerne og hvilke ansatte som skal jobbe med den enkelte bruker. Kommunen påpeker at lederne ikke må redegjøre for de beslutninger som tas om fordeling av personalressurser. Det vises til at X er ufaglært og at han vil få opplæring, veiledning, og oppfølging av ansatte med annen fagkompetanse og andre ansvarsområder.

I følge kommunens rutiner er det et krav om at den praktiske opplæringen i legemiddelhåndtering skal gis innen en uke etter teoridelen av opplæringen. Årsaken til at X ikke fikk praktisk opplæring etter gjennomført medisinkurs, var at han avvirket ferie og var sykemeldt i det tidsrommet opplæringen skulle gis. Kommunen har i telefonsamtale med ombudets saksbehandler den 10. august 2012, opplyst at kommunen har egne rutiner for å sikre at helsepersonell som skal håndtere legemidler får gjennomført kurs. Kravet følger av forskrift om legemiddelhåndtering av 2008. Kommunen har nylig endret rutinene slik at den praktiske delen av medisinkurset skal gjennomføres samme dag som den teoretiske opplæringen. På den måten vil man unngå at ansatte må ta den teoretiske delen på nytt slik som i Xs tilfelle. Medisinkurset er dyrt, og det vil være kostnadskrevenende for kommunen å sende ansatte på nye kurs på grunn av manglende praktisk opplæring.

Det påpekes videre at X har klaget på at han ikke får jobbe med en bestemt bruker. Den aktuelle brukeren er i følge kommunen alvorlig syk, multihandikappet og uten verbalt språk. Det kreves av tjenesteyterne at de er spesielt årvåkne når det gjelder å tolke subtile uttrykksmåter og små endringer i somatisk tilstand. Brukeren trenger mye omsorg og må ha tjenesteytere med høy fagkompetanse som er stabile i tjenesten. Kommunen viser til at X har hatt mange og lange sykefraværperioder. Kommunen bestrider at de har lovet at han skal få jobbe med den bestemte brukeren.

X har også gjentatte ganger klaget over forhold på arbeidsplassen, som han mener har sammenheng med hans etnisitet/hudfarge. Han har hatt flere konflikter med sine ledere. På nåværende arbeidssted har en gruppe kolleger formelt klaget på X. Klagen dreier seg om hans yrkesutøvelse, etiske skjønn og hvordan han bidrar til å skape et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Dette er tatt opp med X, men han kjenner seg ikke igjen i kollegenes beskrivelser. Han mener at kollegene mistolker han på grunn av hans personlighet og etniske bakgrunn. Kommunen har kontaktet bedriftshelsetjenesten for å kartlegge arbeidsmiljøet på arbeidsstedet. Etter råd fra bedriftshelsetjenesten vil det bli iverksatt tiltak for å bedre arbeidsmiljøet.

Kommunen beklager at X opplever at det er lagt negativ vekt på hans etniske bakgrunn/hudfarge i forbindelse med praktiske og faglige vurderinger. Kommunen håper at bedriftshelsetjenesten kan bidra til at X blir mer tilfreds på arbeidsplassen.

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.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlatelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Forskjellsbehandling som er "nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles", jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at Y kommune v/bydel Y1a vekt på Xs etniske bakgrunn/hudfarge i sin prioritering av hvilke ansatte som skal gis tilbud om medisinkurs, samt praktisk opplæring innen medisinbehandling generelt og spesielt tilknyttet en bestemt bruker. I tilfelle det er slike omstendigheter, går bevisbyrden over på Y kommune etter diskrimineringsloven § 10.

Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. nemndas sak 26/2006 som er etterfulgt i senere saker. En påstand fra klager om at det har skjedd diskriminering, er i seg selv ikke nok til å snu bevisbyrden på innklagede. Klagers påstand må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

Det er ikke uenighet mellom partene om at X tidligere har gjennomført et teoretisk medisinkurs ved Ybydel, men at han ikke har gjennomført den praktiske opplæringen som inngår i kurset. Kommunen har opplyst at det var et krav om at den praktiske opplæringen skulle gjennomføres innen en uke etter endt teoretisk opplæring. Dersom man ikke gjennomfører den praktiske opplæringen innen tidsfristen, må kurset tas på nytt. Kommunen hevder at X var fraværende da den praktiske delen skulle gjennomføres, og at han derfor ikke har bestått kurset. X har ikke bestridt at han var fraværende under den praktiske opplæringen. Det faktum at han tidligere har fått et medisinkurs ved Ybydel taler etter ombudets mening i retning av at Ybydel ikke har lagt vekt på etnisitet eller hudfarge ved utvelgelsen til medisinkurs.

Xs påstand om at han er blitt lovet opplæring for å kunne jobbe med en bestemt bruker dersom han har kontinuitet, er bestridt av arbeidsgiver. Dette kan derfor ikke legges til grunn. Brukeren X viser til er i følge arbeidsgiver den tyngste brukeren, og det stilles krav til høy fagkompetanse for å jobbe med brukeren. Arbeidsgiver påpeker uansett at X ikke har vist tilstrekkelig kontinuitet i arbeidet til å kunne jobbe med den bestemte brukeren.

Etter ombudets oppfatning er det ikke dokumentert eller på en annen måte sannsynliggjort holdepunkter som gir grunn til å tro at X er blitt forskjellsbehandlet på grunn av hans etnisitet eller hudfarge. Det er påstand mot påstand om hvilke utvelgelseskriterier som ble vektlagt med hensyn til medisinkurs. Xs opplevelse av at han er dårligere behandlet som følge av hans etnisitet/hudfarge støttes således ikke av dokumentasjon eller sakens ytre omstendigheter. Etter dette kan ombudet ikke se at bevisbyrden går over på Y kommune ved bydel Y etter diskrimineringsloven § 10.

Konklusjon

Y kommune bydel Y har ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 forbud mot diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn/ hudfarge, verken da X ikke ble prioritert til medisinkurset i 2011, eller ved at han ikke har fått praktisk opplæring i legemiddelhåndtering tilknyttet den bestemte brukeren.