



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 22/1516

A

mot

Læringsverkstedet avdeling B AS

Vedtak av 28. juni 2024 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

**Anniken Mellegaard Douglass (nemndleder)
Henriette Nazarian
Tine Eidsvaag**

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Kaigaten 9
5015 Bergen

Telefon
(+47) 909 33 125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering på grunn av etnisitet.

Bakgrunn for saken

A jobbet i Læringsverkstedet avdeling B (heretter Læringsverkstedet) i 2022 og opplevde at hudfargen hennes ble kommentert nedlatende av barna uten at arbeidsgiver og andre kollegaer grep inn i situasjonen. A sa fra og ba om hjelp fra både pedagogisk leder på avdelingen og styrer i barnehagen. Partene er uenig om tiltak er iverksatt og fulgt opp i tilstrekkelig grad. A var den eneste ansatte med mørk hud og eneste afrikaner ansatt i denne perioden.

Det er enighet mellom partene om at A har opplevd at barn er utrygge på henne, og at noen barn har kalt henne «brun bæsje». Det er enighet om at det i starten av mai 2022 var tiltakende roping av «brun bæsje» og «A er en brun bæsje» rettet mot A fra barnas side. Noen barn skal også ha hatt utfordringer i relasjon til A, og noen barn hadde ved flere tilfeller ikke hørt på A sine beskjeder, tilsnakk og korrigeringer. Barnas oppførsel startet i februar/mars 2022, og det var andre ansatte til stede når dette skjedde.

I februar 2022 ba A styrer om en samtale. En jente på avdelingen var redd for henne, og A ønsket veiledning på hvordan hun skulle endre dette. A fortalte hvordan hun hadde arbeidet med å få barnet til å bli trygg på henne, og A foreslo en samling med barna hvor hun kunne fortelle om hjemlandet sitt. Samlingene fant sted 17. og 18. februar 2022.

Styrer og avdelingen ble etter avdelingsmøtet 25. april 2022 enige om at de ansatte skulle korrigere barna når de kalte A «brun bæsje».

I en samtale 10. mai 2022 foreslo styrer til A, at man skulle møte barnas navnekalling med humor og ignorering.

A møtte ikke på jobb den 25. mai 2022, etter en episode på jobb den 24. mai. Hun returnerte til arbeid, men den 30. juni 2022 ble hun sykmeldt ut den gjenstående tiden av kontrakten hennes, til 30. juli 2022. Det fant sted et møte 14. desember 2022. I møtet stilte A og hennes mann, C, samt D, tillitsvalgt i Fagforbundet. Fra Læringsverkstedet deltok styrer E, samt regionleder F og leder for barnehagedrift G.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 20. desember 2022. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 3. juni 2024 i Statens Hus i Bergen. Nemnda var satt med nemndleder Anniken Mellegaard Douglass og nemndmedlemmene Henriette Nazarian og Tine Eidsvaag. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Selma Turville og Thea Austgulen.

Partenes argumenter

En kort oppsummering av A sine argumenter:

A har blitt utsatt for diskriminering og trakasserende ytringer daglig fra barna i barnehagen. Barnehagen har ikke gjort nok for å forebygge og hindre trakasseringen.

Ved flere anledninger i perioden februar til juni 2022 ble hun av flere barn utsatt for grove diskriminerende/rasistiske uttalelser, herunder «brun bæsj». A varslet og ba om hjelp fra ledelsen, men det ble ikke iverksatt noe tiltak for å søke å hindre denne trakasseringen eller for å hindre at slik trakassering skulle gjentas. Det barnehagen har gjort har vært for lite, satt i gang for sent og tiltakene har heller ikke fungert. Kollegaene burde ha reagert på situasjoner der de stod og hørte alt som ble sagt fra barnas side.

Episodene bestod av ulike former for trakasserende oppførsel fra barnas side mot A grunnet hennes hudfarge, og ingen ansatte eller ledere grep inn. Barn har startet å gråte når de så A, barn har fortalt at de ikke liker henne på grunn av hudfargen hennes, barn har nektet å ta imot mat fra henne, barn har kalt henne en «brun bæsj», og barn har sagt «jeg hører ikke på deg, bare de andre voksne».

Saken handler om trakassering og diskriminering. Barnet som gråt hver gang hun så A sa selv: «Jeg liker ikke huden din». Istedenfor at barnet ble utfordret på dette utsagnet, ble barnet tatt bort fra problemet. Dette forsterket reaksjonen, og de andre barna hørte og så hva som skjedde. Dette gjorde noe med barnegruppa.

A har stått alene i situasjonen, alene i å foreslå tiltak selv og i å sette utfordringen på agendaen selv. Hun jobbet hardt for å bli godt kjent med og få en god relasjon med alle barna. A har ikke blitt hørt eller tatt på alvor. Styrer bagatelliserer As opplevelse. Det er ikke tvilsomt at det var rettet mot hennes hudfarge når barna sa at hennes navn var «A er en brun bæsj». På avdelingsmøte 11. mai påstod pedagogisk leder at barna også kalte henne en brun bæsj. Dette er forsøk på å bagatellisere det som hadde pågått mot A i flere måneder. At A har blitt kalt «A brun bæsj» er bekreftet av andre som arbeidet i barnehagen, som tidligere pedagogisk leder H.

Arbeidsgiver driver med ansvarsfraskrivelse, både mot A som ansatt og ikke minst mot barna som fikk utvikle et slikt handlingsmønster.

Styrers metode «ignorering med rask tilbakemelding», som ble foreslått på avdelingsmøtet 25. april 2022, var ikke en uttalt metode. I praksis var det ignorering uten kort korrigerende som ble praktisert. Ansatte reagerte ikke på den tiltakende ropingen mot A fra barna, men ignorerte dette uten den korte

korrigeringen som styrer hevder skulle utføres. Tiltakene med ignorering førte til at utfordringen tiltok. A meldte jevnlig fra til styrer om opplevelsene med barna. Situasjonen pågikk lenge, og barnehagen hadde ikke gjort noe før dette eskalerte kraftig.

Hele saken bærer preg av at barnehagen ikke klarte å være konkret i mål og metoder, og heller ikke i kommunikasjonen om metodene til ansatte. Det er ukjent for A at barnehagen skulle ha gjennomført barnesamtale med barna den 2. mai. Hun gav pedagogisk leder navnet på alle barna som drev med navnekalling den 6. mai.

A motsier at hun har vært enig i styrers løsning om at de voksne skulle ignorere barnas trakassering av A. Å møte barnas uakseptable oppførsel med humor og ignorering er en ikke faglig tilnærming og er uegnet for barn.

Referatet fra møtet 14. desember 2022 gjengir kun barnehagens versjon av det som har skjedd og tar ikke med det A la frem i møtet. A bestrider også referatet som sier at hun har innrømmet at hun ikke var tydelig på forventninger til kollegaer. A mener dette er feil, og handlet om en konkret situasjon hvor hun testet en metode hun ikke hadde avklart på forhånd. Hun mener hun har sagt ifra en rekke ganger om at hun ønsket at kollegaer skulle gripe inn.

A krever oppreisning på kroner 60 000.

En kort oppsummering av Læringsverkstedet sine argumenter:

Barnehagen har ikke handlet i strid med sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13, sjette ledd.

Læringsverkstedet stiller seg kritiske til bruken av ordet «trakassering» når det gjelder barn på 5 år.

Da A informerte om sine vanskelige opplevelser med barns uønskede kommunikasjon, ble det agert umiddelbart. Barnehagen har etter dette arbeidet kontinuerlig for å få ønsket effekt for barn, ansatte og spesielt ønsket effekt for A.

Dårlige relasjoner, barn som gråter når de ser et annet menneske eller barn som nekter å forholde seg til enkelte ansatte handler ikke nødvendigvis om rasisme, spesielt ikke når det er snakk om barn på 5 år. Det handler om utrygge relasjoner som den ansatte selv er ansvarlig for å endre. A har mottatt veiledning og råd om hvordan hun skal jobbe med relasjonen til disse enkeltbarna.

As utsagn om at barnet ikke liker A var et engangstilfelle som kun er bekreftet av A selv.

Avdeling B er opptatt av å gjenspeile mangfoldet i samfunnet, og både barn og ansatte representerer et stort mangfold av etnisitet, språk, kultur, bakgrunn og kjønn. Læringsverkstedet avdeling B har i en årrekke jobbet forbyggende med barn for å gi dem gode verdier, forebygge mobbing og diskriminering.

Barnehagen er enige i at det er nulltoleranse for krenkende handlinger fra både barn og voksne i barnehagen og nettopp derfor settes det alltid i gang med tiltak og handlingsplaner hvis dette oppstår. Barnehagen har iverksatt relevante tiltak som har vært mulig sett hen til barns alder og modenhetsnivå, og hvor avdeling B samtidig alltid må ta hensyn til det enkelte barns individuelle forutsetninger. Barnehagen har utarbeidet planer og tiltak som er evaluert og justert underveis. Barnehagen har hatt en betydelig utvidet møtevirksomhet. De har hatt en rekke samtaler og veiledning i håp om å forebygge, og hindre at A skulle oppleve uønsket kommunikasjon med noen barn. Barnehagen mener at tiltakene ble satt i system, og at tiltakene var godt implementert i det daglige arbeidet hos samtlige ansatte.

Det er barnesamtaler (en til en) med alle barna som benevner A og andre med «brun bæsje» den 2. mai. Dette er en del av tiltakene som er startet fra barnehagens side for å forebygge og forhindre at den uønskede språkbruken fortsatte.

A har vist liten vilje til å gi tiltakene tid til å gi effekt. På kontoret til styrer den 5. mai fortalte A at navnekallingen hadde tiltatt, og styrer anmodet A om å gi det noe tid da dette var tema på avdelingsmøte 25. april 2022, det betyr 8 arbeidsdager hvor de har testet ut nye tiltak. A har hatt svært urealistiske forventninger til barns endringsprosesser, og hun viser liten forståelse for enkeltbarn som har ulike utfordringer.

De ansatte har vært på egne oppfølgingssamtaler hos styrer hvor de har uttrykt at de følger tiltak og «bidrar så godt de kan», se tidslinje, 15. juni 2022.

Intensjonen med å fortelle A at pedagogisk leder også har blitt kalt «brun bæsje» har aldri vært å bagatellisere, men å belyse et større perspektiv og gi A følelsen av ikke å være alene.

Barnehagen er lei seg for As vanskelige og vonde opplevelser i møter med noen av barna i Læringsverkstedet barnehage avdeling B og hennes subjektive opplevelse av ledelsens håndtering.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at Læringsverkstedet avdeling B som arbeidsgiver har brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering av A.

Sakens rettslige utgangspunkt

Arbeidsgivere har en plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 13 sjette ledd.

I lovens forarbeider fremgår det at «[m]ed plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, så som iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Plikten til å forhindre innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering og utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning. Det kreves ikke at den ansvarlige faktisk har forhindret trakasseringen. Det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre den», jf. Prop. 81 L (2016–2017) side 321.

Den ansvarlige må ha iverksatt «egne tiltak», jf. Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 18.9.4.3 side 187.

Den som opplever seg trakassert, skal ikke måtte bevise at trakassering har skjedd. Bevistemålet overfor Diskrimineringsnemnda er om den ansvarlige har gjort nok for å forebygge og forhindre trakassering, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 321.

Bevisbyrderegelen i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 gjelder ikke ved påstått brudd på likestillings- og diskrimineringslovens § 13 sjette ledd, jf. § 37 annet ledd bokstav a. Spørsmålet i slike saker er om det er sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge trakassering.

Den konkrete vurderingen

Spørsmålet for nemnda er om det er sannsynliggjort at Læringsverkstedet avdeling B har brutt sine plikter som arbeidsgiver til å forebygge og/eller søke å hindre trakassering.

Det er ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om det er bevist at trakassering på grunn av etnisitet har skjedd i denne saken, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 321. Diskrimineringsnemnda vil likevel påpeke at lovens definisjon av trakassering også omfatter ytringer som *oppleves* å være krenkende, nedverdiggende eller ydmykende, jf. ordet «virkning» i likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Det er ikke et krav om hensikt eller forsett hos den som trakasserer. Navnekallingen «brun bæsje» med henvisning til mørk hudfarge over flere måneder, vil kunne være trakassering selv om avsender ikke har som formål å nedverdige eller krenke på grunn av etnisitet, dersom det har den virkningen for adressaten. Nemnda er derfor ikke enig med Læringsverkstedets kritiske syn på bruken av ordet «trakassering» fordi det er barn som har fremført ytringene. Opplevelsen og virkningen forsterkes for adressaten hvis voksne er til stede uten å gripe inn.

Nemnda tar først stilling til om barnehagen har innfridd plikten til å forebygge trakassering på grunn av etnisitet.

I vurderingen av plikten til å ha tiltak av preventiv karakter, vil det stå sentralt om virksomheten har en uttalt og allment kjent nulltoleranse for trakassering, om de ansatte får opplæring i hva trakassering er, og om det foreligger skriftlige rutiner for registrering og behandling av trakasseringssakene. Se [klagesak 18/20](#), [19/112](#) og [21/778](#).

I [klagesak 18/264](#) uttalte nemnda at det ikke er nok å ha en retningslinje i seg selv, og at det må kunne vises til at virksomheten har konkrete rutiner for å forebygge trakassering.

Læringsverkstedet har på forespørsel i saken ikke innsendt rutiner mot trakassering av ansatte. Læringsverkstedet har sendt inn et utdrag fra HMS-systemet PBL Mentor om rutinen dersom det varsles om mobbing. Nederst i dette utdraget står det:

«Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, sårende fleiping, erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver o.l. Det er også en ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som føler seg mobbet har vansker med å forsvare seg. Begrepet mobbing og trakassering brukes om hverandre, men trakasseringbegrepet blir gjerne mest brukt i lovverket».

Rutinen retter seg generelt mot mobbing, og ikke spesifikt mot trakassering på grunn av diskrimineringsgrunnlagene nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven, som etnisitet. Hva ulovlig trakassering er, er ikke forklart i rutinen.

Barnehagen har videre innsendt de etiske retningslinjene som gjelder for Læringsverkstedets ansatte og utklipp fra varslingsrutinene i HMS-systemet PBL Mentor. Det står ingenting om nulltoleranse for trakassering av ansatte i de etiske retningslinjene. Det eneste som står om «trakassering» i de etiske retningslinjene gjelder barns rett til et godt psykososialt barnehagemiljø. Det er også inntatt en setning om:

«Læringsverkstedet skal preges av respekt for ulikhet. De ansatte skal opptre med respekt og likeverd, uavhengig av kjønn, legning, etnisk opprinnelse, religion og politisk overbevisning.»

Varslingsrutinene i PBL Mentor er knyttet til brudd på Læringsverkstedets etiske retningslinjer, og til varsling om kritikkverdige forhold som definert i arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Når det ikke fremgår en klar nulltoleranse for trakassering, med en definisjon av hva trakassering er, i de etiske retningslinjene, er det vanskelig å varsle om, og håndtere, et eventuelt brudd på de etiske retningslinjene.

Læringsverkstedet avdeling B har forklart at de i en årrekke har jobbet forbyggende *med barn* for å gi dem gode verdier, forebygge mobbing og diskriminering. Læringsverkstedet har også en handlingsplan mot mobbing av barn. Handlingsplanen sier klart at det er en nulltoleranse for trakassering og diskriminering av barn i Læringsverkstedets barnehager, og inneholder også rutiner for hva som skal skje dersom trakassering *av et barn* oppdages.

Denne saken gjelder spørsmålet om barn trakasserer en ansatt, og slik sett er det relevant å se til hvordan barnehagen har jobbet forebyggende med barna. Likevel er sakens kjerne at *de andre ansatte* ikke griper inn i situasjonene hvor barna trakasserer A.

Handlingsplanen mot mobbing av barna forklarer ikke hva trakassering er, og nevner heller ikke ordene «etnisitet» eller «rasisme». Nemnda legger imidlertid til grunn at handlingsplanen viser at Læringsverkstedet har en nulltoleranse for trakassering og diskriminering, herunder også trakassering på grunn av etnisitet, og at det må antas at denne nulltoleransen også gjelder overfor de ansatte. Det er imidlertid ikke nok å ha en nulltoleranse eller retningslinje i seg selv. Nemndspraksis viser at det også kreves opplæring blant de ansatte i hva trakassering er.

Å forebygge trakassering og diskriminering er etter nemndas syn viktig for å unngå berøringsangsten som lett oppstår når ansatte og ledelsen synes en situasjon er uheldig og ubehagelig. Alle ansatte skal føle seg trygge på hva trakassering er, og det skal være rutiner på plass slik at alle er trygge på hva som skal gjøres dersom man ser, opplever eller det varsles om trakassering. Det må derfor stilles krav til det arbeid som gjøres av arbeidsgiver, jf. Ligestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Læringsverkstedet er en stor bedrift, hvor det må være fokus på å forebygge trakassering, også *av de ansatte*, og trakassering *blant* de ansatte. Det er ikke fremlagt opplysninger eller dokumentasjon om forebyggende arbeid mot rasisme eller etnisitetstrakassering. Barnehagen har heller ikke dokumentert at det er gjennomført opplæring *i hva trakassering er*. En større forståelse for hva trakassering på grunn av etnisitet og hverdagsrasisme er blant de ansatte, kunne bidratt til at flere av As kollegaer ville vært trygg på sin rolle og hvordan de skulle håndtere situasjonene hvor A følte seg trakassert av barna.

Varslingsrutinene i HMS-systemet PBL Mentor, de etiske retningslinjene til Læringsverkstedets ansatte samt handlingsplanen mot mobbing av barna er ikke nok til å oppfylle plikten Læringsverkstedet avdeling B har til å forebygge trakassering på arbeidsplassen. Nemnda har kommet til at Læringsverkstedet avdeling B ikke har tilstrekkelige rutiner for å forebygge trakassering av, og blant, de ansatte.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at Læringsverkstedet avdeling B har handlet i strid med plikten til å forebygge trakassering på grunn av etnisitet, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Klagen har ført frem på dette punktet.

Nemnda går så over til å vurdere om barnehagen har innfridd plikten til å søke å hindre trakassering av A.

Som det fremgår av forarbeidene til loven, innebærer plikten til å søke å hindre trakassering at arbeidsgiver skal gripe tak i de aktuelle situasjonene med påstått trakassering når arbeidsgiver får kjennskap til det, utrede hva som har skjedd, og komme med forslag til løsning, se Prop. 81 L (2016–2017) side 321. Den som opplever seg trakassert, skal ikke trenge å bevise at trakassering har skjedd for at arbeidsgivers plikter skal inntre.

Der tiltak blir iverksatt, vil arbeidsgiveren som ledd i hindringsplikten i visse tilfeller også ha plikt til å følge opp den som meldte om trakasseringen, for å avklare om tiltakene førte til at trakasseringen opphørte, typisk ved en oppfølgingssamtale med vedkommende, se blant annet LDOs sak 09/1680.

A har for nemnda fremlagt en tidslinje over samtaler og hendelser. Barnehagen har hatt innvendinger som gjelder ting som er sagt, innholdet i samtaler og selve opplevelsen til A, men har ikke gitt uttrykk for at hennes opplysninger om navnekallingens intensitet og varighet er feil. Barnehagens fremstilling støtter As opplysninger om at hun har oppsøkt styrer på flere datoer, As forespørsler om møter og hvilke møter som har funnet sted.

Partene er uenig om når navnekallingen rettet mot A startet og når dette ble varslet til pedagogisk leder på As avdeling eller til styrer i barnehagen. Partenes innsendte dokumentasjon i saken viser at tema på avdelingsmøtet 25. april 2022 er at barna kaller A «brun bæsj», at trakasseringen har eskalert, og at det bestemmes i møtet at det skal gis beskjed til barna at dette ikke aksepteres når det skjer. Nemnda finner det derfor sannsynliggjort at A har forsøkt å forklare situasjonen overfor både pedagogisk leder og styrer flere ganger. Det er sannsynliggjort at styrer og pedagogisk leder *senest* er kjent med situasjonen i april 2022, da avdelingsmøtet 25. april vies til dette.

Partene har viet en del plass skriftlig til om det ble avtalt metoden «ignorering» overfor barna, og hva dette innebærer. For nemnda ser det ut til at partene er enige i at tiltaket som ble avtalt var at de ansatte skulle korrigere barna, men ikke gjøre så mye ut av det. Partene er enig i at det har vært møter, hjertesamlinger, at det har vært ringt til foreldre og at det på et tidspunkt i midten av juni ble satt inn ekstra ressurser i utetiden på As avdeling. Barnehagen fokuserer mye på at A hadde urealistiske forestillinger til barnas endringsmønster. Sakens kjerne er imidlertid at ingen av As kollegaer grep inn

og korrigererte barna når de kalte A for «brun bæsj», og at styrer ikke fulgte opp at dette tiltaket ble gjennomført i praksis etter avdelingsmøtet 25. april 2022.

Nemnda kan ikke se at styrer har bedt A om et oppfølgingsmøte i løpet av, eller i etterkant av april, 2022. Det er først notert i barnehagens tilsvar at styrer uformelt spør A hvordan det går den 3. juni, og først den 15. juni er det notert i barnehagens fremstilling at det er gjennomført samtaler med de øvrige ansatte om hvordan det går.

Det er flere samtaler med mellom styrer og A i løpet av mai på As initiativ, og flere situasjoner med navnekalling. Det er for nemnda ikke avgjørende hvor mange møter og samtaler som har funnet sted. Nemnda er enig med Læringsverkstedet at det har vært en høy møtevirksomhet og at det er igangsatt tiltak. Imidlertid mener nemnda at sakens dokumentasjon viser at dette skyldes As gjentatte initiativ og oppsøking av styrer over lenger tid. Læringsverkstedet har ikke dokumentert at de la en konkret plan for tiltak og oppfølging av A. Det var ingen systematisk tilnærming fra Læringsverkstedets side, og saken viser at det var lite fremdrift fra styrer i prosessen.

Barnehagen har ikke dokumentert at de har tatt i bruk de rutineene de har på plass ved kjennskap til mobbing av barn eller av ansatte på arbeidsplassen. Det stilles her krav til en skriftlig plan med underpunktene:

- Hvilke problemer tiltakene skal løse.
- Hvilke tiltak barnehagen har planlagt.
- Når tiltakene skal gjennomføres.
- Hvem som skal gjennomføre tiltakene.
- Når tiltakene skal evalueres.

Også utdraget fra Læringsverkstedets rutiner ved mobbing, i HMS-systemet PBL Mentor, legger opp til krav om en skriftlig, systematisk tilnærming:

«Daglig leder skal hele tiden dokumentere hva som gjøres med saken, hvilke vurderinger som blir gjort, hvilke samtaler som avholdes osv.»

Rutineene er overførbare til tilfeller av trakassering på arbeidsplassen, men det er ikke dokumentert at de er iverksatt i As sak. Det er vanskelig for nemnda å se vekk ifra at de ansattes manglende inngripen når barna kaller A «brun bæsj» er en følgefeil av at barnehagen ikke har hatt tilstrekkelige forebyggende planer mot trakassering på plass. Når det er mangler i det preventive arbeidet, er det vanskelig for barnehagen å gjenkjenne at noe er trakassering, og enda vanskeligere å vite hvordan de skal reagere i en konkret situasjon. Læringsverkstedet sine planer og rutiner forholder seg ikke til gjeldende definisjon av trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgivers aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd utløses selv om arbeidstaker ikke har bevist at trakassering har skjedd, og selv om arbeidsgiver personlig mener at trakassering ikke har skjedd.

Barnehagen sier at de har oppfattet situasjonen som at A har dårlige relasjoner til enkelte barn og forklarer for nemnda at situasjonen «handler om utrygge relasjoner som den ansatte selv er ansvarlig for å endre». Barnehagens forklaring underbygger As fremstilling av å ha stått alene i situasjonen, og at det har vært manglende oppfølging fra styrer av at tiltaket om at de ansatte skulle korrigere barna ble fulgt. Nemnda finner det sannsynliggjort at barnehagen ikke tok dette på alvor som et varsel om trakassering på deres arbeidsplass.

Nemnda vil understreke at det ikke er de som er utsatt for trakassering som må be om at andre griper inn. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge situasjonen og ønsker når arbeidsgiver får kunnskap om en konkret situasjon, følge opp den trakasserte, foreslå løsninger og tiltak, samt følge opp at tiltakene blir fulgt i praksis. Hvorvidt, og eventuelt når, A skal ha sagt fra at hun ønsket at andre ansatte korrigerer barna da de kalte henne «brun bæsj», er derfor ikke avgjørende for nemnda.

Etter en konkret vurdering av den fremlagte dokumentasjonen og partenes forklaringer, finner nemnda at barnehagen ikke har innfridd plikten til å søke å hindre trakassering av A. Nemnda har vektlagt manglende oppfølging, systemisk tilnærming og skriftliggjøring av en plan fra barnehagens side. Nemnda vil understreke at det ikke er manglende resultat i saken som er problemet, men manglende skriftliggjort plan og oppfølging av A.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at Læringsverkstedet avdeling B handlet i strid med plikten til å søke å hindre trakassering på grunn av etnisitet, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Klagen har ført frem.

Brudd på plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd er unntatt fra bestemmelsen som gir rett til å kreve oppreisning, jf. ldl. § 38. Diskrimineringsnemnda kan derfor ikke ta stilling til oppreisningskravet.

Vedtaket er enstemmig.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

Læringsverkstedet avdeling B har brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Anniken Mellegaard Douglass
nemndleder

Henriette Nazarian

Tine Eidsvaag

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.