

## Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2015-33

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - vedtak.
Dato	2016-02-23
Doknr/publisert	LDN-2015-33
Stikkord	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 20. januar 2015.
Sammendrag	Spørsmålet i saken er om X hotel handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering overfor A, jf. likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/2013).
Saksgang	Sak nr. 33/2015
Parter	X hotel - A.
Forfatter	Susann Funderud Skogvang (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Upendo Gloria Masika, Thorkil H. Aschehoug, Gislaug Øygarden.

---

## Sakens bakgrunn

A jobbet som renholder ved X hotel fra april 2013 til august 2014. Hun var ansatt som ekstravakt. Hun jobbet frem til og med mai 2014 mellom 9 og 18 vakter per måned, gjennomsnittlig litt mer enn 50 prosent stilling i måneden.

Den 19. mai 2014 informerte A sin leder B om at hun var gravid. I denne samtalen videreformidlet A legens anbefaling om ikke å jobbe med skadelige kjemikalier. B ga muntlig beskjed til A om at hotellet ikke bruker farlige kjemikalier. A ba under møtet om skriftlig informasjon om kjemikaliene som hun kunne ta med til legen. Hun ble henvist til lintøyrommet der informasjonen om kjemikaliene lå. Informasjonen er på norsk, og hotellet hadde ikke informasjonen tilgjengelig på engelsk.

Den 28. mai 2014 ble det avholdt et møte mellom A, B og HMS-ansvarlig C. A ble forsikret om at de ville skaffe henne skriftlig dokumentasjon på at kjemikaliene som ble brukt ikke var skadelige. A har opplyst at hun hadde med skjemaet «Tilrettelegging/omplussing pga. graviditet» til møtet. As lege hadde fylt ut og signert skjema om at A burde unngå å utsettes for farlige kjemikalier og tunge løft. Skjemaet ble ikke signert av C eller B. Tilretteleggingstiltak ble diskutert, men partene er uenige om hvilke tiltak som ble drøftet.

A fikk oppdaterte opplysninger om hotellets kjemikalier 1. juni 2014. Hun hadde på dette tidspunktet mistet tre vakter. Som tilretteleggingstiltak fra hotellets side ble A satt opp på «lettere» vakter. A hadde seks vakter i juni, en vakt i juli og to vakter i august. A var sykmeldt i perioden 24. juni til 29. juni 2014.

A sa opp jobben sin i august 2014. Hun fikk ny jobb som ekstravakt ved et annet hotell i juni.

## Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A klaget X hotel inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet i e-post av 2. juli 2014.

I uttalelse av 20. januar 2015 konkluderte ombudet med at:

*«X hotel handlet i strid med likestillingsloven § 5 da A fikk tildelt færre vakter mens hun var gravid.»*

X hotel klaget over ombudets uttalelse i brev av 23. februar 2015. Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Saken ble oversendt til nemnda i brev av 28. april 2015.

Saken ble behandlet i nemndas møte tirsdag 9. februar 2016. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Susann Funderud Skogvang (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Thorkil H. Aschehoug, Gloria Masika og Gislaug Øygarden. A deltok på møtet sammen med advokat Bjørn Aksel Henriksen. X hotel var representert ved husøkonom, husøkonomassistent, økonomisjef og direktør. Fra ombudet møtte Warvin Ringkjøb som observatør. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes og Ingeborg Aas.

## Partenes argumenter

### X hotel har i hovedsak anført:

Hotellet har ikke diskriminert A på grunn av graviditet.

Hotellet har i forbindelse med risikokartlegging av hele hotellet utarbeidet en oversikt over risikoreduserende tiltak for alle avdelinger. Dette danner grunnlaget for all opplæring og veiledning som det fokuseres på i det daglige. I samtaler med en gravid arbeidstaker er det denne som danner grunnlaget for hvilken tilrettelegging som kan gjennomføres. Tilretteleggingen vil variere fra person til person, da graviditet ofte oppleves ulikt av den enkelte.

På grunn av språk oppsto det misforståelser mellom B og A. A har begrensede norsk- og engelskkunnskaper, noe som gjør kommunikasjonen svært vanskelig.

Den 19. mai 2014 informerte A sin avdelingsleder B om at hun var gravid og ikke ønsket å arbeide i husøkonomavdelingen før hun fikk en liste over hvilke kjemikalier som blir benyttet på hotellet. Hun hadde

med seg et brev fra sin lege. A ble forklart på engelsk og norsk at hotellet kun har godkjente kjemikalier og at hotellkjeden har en egen avdeling som jobber med at alt skal være miljøvennlig og ikke helsefarlig. A ba om å få produktinformasjon på engelsk, noe hotellet ikke hadde. Hun ble bedt om å gå på lintøyrommet der all produktinformasjon ligger. B orienterte A om at det var meget hektisk på hotellet, men at hun skulle komme innom senere og få ordnet produktinformasjon til henne.

Den 28. mai 2014 ble det avholdt et møte mellom HMS-ansvarlig C og A. B deltok på slutten av møtet. A fortalte at hun ikke ønsket å arbeide i husøkonomavdelingen før hun fikk dokumentasjon som viser at hotellet ikke benytter farlige kjemikalier. I dette møtet ble det vist til produktdatablader på lintøylageret. Det ble også bestilt oppdaterte lister for å sikre at alt var med.

C og B informerte under møtet om at de ville kontakte fastlegen angående kjemikalier og tilrettelegging av arbeid, noe som også ble gjort. Dessverre ringte ikke legen tilbake. Da hadde C forsøkt å kontakte legen to ganger og bedt forværelse om å gi beskjed om å kontakte dem angående As tilrettelegging. A ønsket ikke å jobbe før listen over alle kjemikalier var på plass.

A fikk også tilbud om å jobbe sammen med en kollega med rengjøring av rom slik at arbeidet ble enklere. Dette ønsket hun ikke. Alle ansatte i husøkonomavdelingen har mulighet for å rengjøre rom to og to, enten de er gravide eller ikke. Dette blir de også oppfordret til. Hotellet har fokus på at arbeidsoppgavene ikke skal være belastende for de ansatte, og at alle ansattes helse skal ivaretas. Av den grunn får de ansatte i husøkonomavdelingen daglig informasjon under morgenmøtet om hvordan de skal unngå belastningsskader.

Husøkonomassistentens rolle er å gå rundt i korridorene og spørre om de ansatte trenger hjelp til noe. Hun er i tillegg tilgjengelig på telefon. Husøkonomassistenten måtte informeres om As graviditet da både husøkonomen og husøkonomassistenten er avhengige av informasjon for å legge opp listene best mulig over rom som skal rengjøres. Husøkonomassistenten spurte A flere ganger om hun trengte hjelp, men hun ønsket ikke dette. Dette gjorde tilrettelegging vanskelig. Husøkonomassistenten har en fast rutine på å gå en runde kl. 14 hvor hun og de andre kollegaene hjelper hverandre med skittentøysekker og annet nødvendig arbeid.

Når det gjelder annet tilrettelagt arbeid, var det vanskelig å flytte A til en annen avdeling. A ble imidlertid satt på vakter som innebar renhold av borom, som anses som lettere. Borom er rom gjester bor i flere døgn og renhold i slike rom er derfor mindre belastende. Hotellet forsøker så langt det er mulig å tilrettelegge for den enkelte.

Påstanden om at A har en gravid kollega som ikke må re senger, er uriktig. Kollegaen utførte alle sine arbeidsoppgaver på normal måte i 70 prosent stilling frem til syvende måned i graviditeten. Denne ansatte jobber imidlertid som husøkonomassistent annenhver helg. I disse helgene rengjør hun ikke rom, men har administrasjonsoppgaver. I ukedagene utfører hun arbeidsoppgaver på lik linje med sine kollegaer.

På bakgrunn As ønske om lettere arbeidsoppgaver, og at hun ikke ønsket hjelp av kollegaene fordi hun ikke ville at de skulle kjenne til hennes graviditet, ble hun tilbudt færre vakter i perioden 20. juni til 8. august 2014. Denne perioden er hotellets lavesong med mange bussgrupper og familier. Arbeidet er derfor tyngre på grunn av mange ekstrasenger og mer oppredning. A ble tilbudt vakter på rolige dager i perioden, men ønsket ikke å ta disse vaktene. Som ekstrahjelp kunne hun selv velge om hun ønsket å ta vakter som tilbys henne eller ikke.

Hotellet har ingen rangering når det gjelder ekstravakter. Det er helt ukjent for B at As navn sto nederst på listen over hvem som skulle kontaktes for ekstravakter, slik som A anfører. Dersom dette likevel er tilfelle, hadde det praktiske årsaker i henhold til vaktlistene og et nytt tidregistreringssystem. Navnerekkefølgen har ingen påvirkning på hvem som kontaktes for ekstravakter.

A ble tilbudt å ha et møte sammen med bedriftshelsetjenesten for å finne ut hvordan det best mulig kunne tilrettelegges for hennes videre arbeid ved hotellet. A ønsket ikke et slikt møte.

## **A har i hovedsak anført:**

Hun mistet vakter som renholder på hotellet etter at hun fortalte sin leder om sin graviditet.

Hun har aldri bedt om tilrettelegging på grunn av graviditeten. Det hun har bedt om er informasjon om hvilke kjemikalier hotellet bruker ved rengjøring og hjelp til å unngå tunge løft.

Det har aldri vært noen misforståelser mellom henne og B. Etter at hun begynte å jobbe hos X hotel har all opplæring, arbeidsinstruksjoner og annen verbal kommunikasjon vært på engelsk. B snakket aldri til henne på norsk. Selv om B hadde gjort det, ville hun likevel ha forstått B da hun har bestått norskprøve 3. Hun ba ikke

om å få produktinformasjon om kjemikaliene på engelsk siden fastlegen hennes forstår norsk. Det stemmer at produktinformasjonen finnes på lintøyrommet, men det er 50 sider med kjemiske termer som hun ikke forstår. Dette kan ikke tas med hjem eller til legen. Informasjonen er ikke laget for de ansatte, men for de som foretar inspeksjoner.

På det andre møtet som ble avholdt mellom henne, C og B 28. mai 2014, opplevde hun Bs oppførsel som ubehagelig. B virket sint og sa at hvis hun ikke kunne ta tunge løft så ble det ikke så mye jobb på henne. Hun ble også fortalt at det var veldig travelt på hotellet i sommermånedene.

Hennes sikkerhet burde vært det viktigste. Informasjon om kjemikaliene burde vært lett tilgjengelig av hensyn til helse og allergier. B tok seg ikke tid til å delegere til andre å ta kopi av produktinformasjonen. Hun fikk informasjonen to dager etter siste møte, men listen var ikke fullstendig. På grunn av at hun fikk informasjonen sent, mistet hun vakter hun var satt opp på.

Hun har også registrert at hun plutselig sto oppført nederst på ekstravaktlisten. Dette innebærer at hun er den siste til å bli oppringt.

På slutten av hver vakt må renholderne ta med poser med skittentøy til et varehus. De har fått instruksjoner om ikke å gjøre dette alene fordi posene er tunge. B visste at hun måtte unngå tunge løft, men hun gjorde ingenting for å hjelpe og hun var alene med posene flere ganger. Husøkonomassistenten er ferdig på jobb mellom 15:30 og 16:00. Dette er før renholderne slutter, noe som betyr at hun ikke hadde noen å kontakte for hjelp på slutten av dagen.

Hun fikk ikke lettere vakter. På de vaktene hun fikk tildelt hadde hun samme antall og type rom å gjøre rent som hun hadde hatt tidligere. Hun ba aldri om å bli satt til rengjøring av borom og ikke andre rom. Det var hotellet som avgjorde at hun bare skulle rengjøre borom. Hun ønsket å jobbe i samme stilling med like mange vakter som før.

Arbeidsgiver burde gjort mer for å tilrettelegge for henne. Hun kunne ha jobbet sammen med en annen renholder. En annen ansatt kunne hjulpet henne med å fjerne sengetrekk slik at det ble lettere for henne å rengjøre. Slik hjelp fikk en annen renholder som var gravid, men hun var fast ansatt. Videre kunne arbeidsgiver ha tillatt henne å jobbe litt færre timer enn vanlig. Det er også enklere å rengjøre om man har de samme rommene hver dag.

Tilbudet om et møte med bedriftshelsetjenesten kom 7. august 2014, tre måneder etter at hun hadde bedt om tilrettelegging. På dette tidspunktet hadde hun allerede bestemt seg for å slutte.

## Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om X hotel handlet i strid med likestillingsloven overfor A.

Nemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven. Dette følger av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 1 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005).

Likestillingsloven § 5 fastsetter forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn:

*«Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.*

*Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.»*

Det er ikke nødvendig at det finnes en aktuell sammenligningsperson som ikke er kvinne eller gravid, jf. likestillingslovens forarbeider, Prop.88 L (2012-2013) side 168. Det avgjørende er om det ble lagt vekt på graviditeten til ulempe for den som mener seg diskriminert.

Forskjellsbehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet når den har et saklig formål, den er nødvendig for å oppnå formålet og det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende

forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere, jf. likestillingsloven § 6. Forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og adopsjon, samt foreldrepermisjon forbeholdt det ene kjønn omfattes ikke av unntaksbestemmelsen, jf. Prop.88 L (2012-2013) side 170. Vernet mot en slik forskjellsbehandling er tilnærmet absolutt. Positiv særbehandling av det ene kjønn, jf. likestillingsloven § 7, er heller ikke i strid med forbudet i likestillingsloven § 5.

Likestillingsloven § 27 første ledd bestemmer følgende om bevisbyrdereguleringene:

*«Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:*

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og*
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.»*

Bestemmelsen fastsetter såkalt delt bevisbyrde. Det er i utgangspunktet A som har bevisbyrden i saken. Nemnda har i tidligere saker krevd noe mer enn en påstand om at diskriminering har funnet sted. Det må være ytterligere holdepunkter i saken for lovstridig forskjellsbehandling, for at bevisbyrden skal gå over på innklagede. En påstand fra A er ikke tilstrekkelig for å fastslå at *«det er grunn til å tro»* at arbeidsgiver handlet i strid med loven. Nemnda foretar en konkret vurdering av om klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

I de tilfeller der bevisbyrden snus, har nemnda vurdert om innklagede likevel har klart å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted. Nemnda har i de fleste tilfeller foretatt en totalvurdering ut fra den framlagte dokumentasjonen og partenes skriftlige og muntlige forklaringer. Det har således ikke vært ett enkelt dokument eller vitneutsagn som har gjort at bevisbyrden anses oppfylt. Nemnda har normalt krevd at dokumentasjonen er etterprøvable og ikke utarbeidet i ettertid (tidsnær dokumentasjon).

På spørsmålet om eventuelt manglende opplysninger om kjemikalierne A brukte i sitt arbeid innebærer et selvstendig brudd på likestillingsloven, konkluderte ombudet i sin uttalelse av 20. januar 2015 med at det ikke foreligger nok opplysninger i saken til å slå fast et slikt brudd. Ombudet tok hensyn til at A fikk muntlig informasjon om kjemikalierne og at det var anført fra arbeidsgivers side at As fastlege ble forsøkt kontaktet ved to anledninger uten at arbeidsgiver fikk kontakt med vedkommende. Nemnda er i det vesentlige enig med ombudet på dette spørsmålet.

Plikt til tilrettelegging følger ikke direkte av likestillingsloven. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at manglende tilrettelegging for gravide (se for eksempel nemndas sak 1/2015) kan innebære at man stilles dårligere enn man ellers ville ha gjort jf. tidligere likestillingslov § 3 (lov nr. 45/1978), någjeldende likestillingslov § 5.

Nemnda har i tidligere saker knyttet til tilrettelegging på grunn av nedsatt funksjonsevne, krevd at den som trenger tilrettelegging medvirker til egen tilrettelegging. En hensiktsmessig tilrettelegging forutsetter at det er et nært samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er den som har behov for tilrettelegging, og dermed har kjennskap til og kunnskap om hva som vil tilfredsstille behovet for individuell tilrettelegging, som har et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger. Dersom den enkelte ikke bidrar til å avklare behov og heller ikke ønsker å være i dialog om egnede løsninger, er det den enkelte som må bære konsekvensene av manglende tilrettelegging. Etter nemndas syn må den samme medvirkningsplikten gjelde for tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver ved graviditet.

A har anført overfor nemnda at hun verken ønsket eller hadde behov for tilrettelegging fra arbeidsgiver, men at hun ikke kunne løfte tungt. Det fremgår av sakens dokumenter og X hotels anførsler at A ikke ønsket å dele med sine kollegaer at hun var gravid.

Nemnda har merket seg at arbeidsgiver generelt synes å ha vært opptatt av å oppfordre medarbeidere til å hjelpe hverandre for å unngå tunge løft og belastningsskader, og at tilbudet om å jobbe i par derfor var et stående tilbud til alle rengjørerne. Nemnda legger til grunn at dette også gjaldt A.

Etter nemndas vurdering ble tilrettelegging vanskelig gjort på grunn av A ønske om å holde graviditeten hemmelig. Nemnda har forståelse for at det fremstår som vanskelig for arbeidsgiver å informere øvrige medarbeidere om å hjelpe A spesielt, uten å informere om at hun var gravid. Etter nemndas oppfatning medførte dette at tilrettelegging der andre kollegaer måtte informeres, ble utelukket. Som et alternativ til å jobbe i par og å informere de andre medarbeiderne, ble A satt opp på *«lettere»* vakter. I sommersesongen var det imidlertid færre *«lettere»* vakter.

Ut fra dokumentasjon i saken er det også vanskelig å tallfeste hvor mange ekstravakter A fikk tilbud om, men takket nei til eller ikke responderte på. I juni 2014 hadde også A fått ny jobb.

Etter nemndas vurdering har hotellet tilrettelagt tilstrekkelig overfor A ut i fra de rådende omstendighetene.

Nemndas konklusjon er at X hotel ikke har handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering overfor A.

X hotels klage til nemnda har ført frem. Uttalelsen er enstemmig.

**Sak 33/2015**

### **Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

X hotel handlet ikke i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering overfor A, jf. likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/2013).