

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10104 af 02/09/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - arbejdsvilkår - chikane - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-28921

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - arbejdsvilkår - chikane - kommuner - ej medhold

J.nr. 22-28921

En mand af afrikansk oprindelse klagede over forskelsbehandling på grund af køn og race i forbindelse med, at han deltog i en tjenstlig samtale på sin arbejdsplads. Manden gjorde også gældende, at han havde været udsat for repressalier i forbindelse med, at der blev indhentet en reference, da han søgte et nyt arbejde.

Der var ikke oplysninger, der gav anledning til at formode, at manden i forbindelse med det beskrevne forløb på sin arbejdsplads havde været udsat for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven og/eller forskelsbehandlingsloven.

Manden havde ikke løftet bevisbyrden for, at han havde været udsat for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på sin klage.

Ligebehandlingsnævnet afviste derfor at behandle klagen med henvisning til, at det på baggrund af nævnets faste praksis var åbenbart, at manden ikke kunne få medhold i sagen.

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn og race i forbindelse med, at klager deltog i en tjenstlig samtale.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. april 2019 ansat som overassistent i den indklagede kommune.

Klager indbragte den 20. juni 2022 en klage for Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn og race. Klager, der er en mand, har oplyst, at han er af afrikansk oprindelse.

Den 18. maj 2022 skrev klagers teamleder i en mail til klager:

”Hej [klager]

Jeg bekræfter, at du har været forbi mig d.d. og fortalt, at du er meget påvirket af episoden mellem [A kollega] og dig og samtalen mellem du, [A kollega] og ut. i går. Du fortæller, at du har haft det rigtig dårligt siden i går og slet ikke kunne fungere da du kom hjem i går. Du fortæller, at du ikke vil finde dig i, at der bliver sagt at du er

aggressiv og at du på ingen måder føler dig hørt eller forstået. Vi drøfter samtalen i går, og ut. forklarer, at det var ut. oplevelse, at du ikke ville møde [A kollega] i hendes oplevelse af at være meget ramt af jeres diskussion og at hun sad med en følelse af at være meget ked af det og bange for dig. Du fortæller, at du føler du mødte hende og endvidere at du mener du havde mødt hende flere gange inden på kontoret inden samtalen med ut. Du fortæller, at det ikke var dig der startede med, at hæve stemmen, men da [A kollega] hævede stemmen, hævede du ligeledes stemmen, da du også ville høres. Du fortæller, at du ikke ser dig i stand til, at skulle deltage i seminaret torsdag og fredag, da du ikke har noget overskud og du endvidere ikke kan være i, at skulle tale og arbejde med dine kollegaer om trivsel, da du ikke selv trives. Du fortæller, at du mene konflikten har ødelagt meget og du har svært ved, at skulle have kontor med [A kollega] i fremtiden. Du ønsker derfor, at ut. undersøge om du kan få et andet kontor.

Det aftales, at ut. drøfter situationen med [centerchefen] og vender tilbage til dig.

Mht. Seminaret har jeg accepteret, at du ikke ønsker, at deltage. Du skal dog være opmærksom på, at der er mødepligt på Seminaret, hvorfor du vil skulle arbejde de to dage hvor du skulle have deltaget i seminaret. Det er op til dig, om du vælger, at møde ind på [lokation] eller om du arbejder hjemme fra.

Med venlig hilsen

[Teamleder]”

Klager har for nævnet oplyst, at han under en tjenstlig samtale den 14. juni 2022 blev oplyst om, at da han ikke deltog i et seminar med arbejdspladsen den 19. til 20. maj 2022, udviste han manglende evne til at samarbejde med sine kolleger. Klager blev også oplyst om, at han ville blive afskediget, hvis han ikke rettede op på sin adfærd.

Klager har for nævnet fremlagt dele af et referat af en samtale mellem ledelsen og klager. Det fremgår af det fremlagte:

”Desuden finder ledelsen, at [klager] til tider udviser en uhensigtsmæssig adfærd i forhold til hans fremtoning

og reaktion på konflikter uanset om han har ret eller ej i situationen. Dette eksemplificeres ved en række borgerhenvendelser, dialog med anden leder samt kollega.

[Klager]s bemærkninger:

[Klager] finder, at andre fortolker på, hvordan han reagerer. Han føler sig ikke hørt i situationerne, hvorfor han føler sig frustreret – ikke vred.

[Klager] vil være opmærksom på forholdene og gøre en indsats (bisidder)

[Klager] finder han har de rette værktøjer og forudsætninger for at indfri de stillede krav og forventninger.

[Klager] har ikke haft til hensigt ikke at gøre det der forventes

[Klager] har forstået og vil gerne rette op.

Konklusion:

Ledelsen tager [klager]s bemærkninger til efterretning.

Ledelsen forventer fremadrettet af [klager]:

...

Ledelsen forventer hermed, at der sikres en vis kvalitet og fokuseret samt individuel sagsbehandling.

Ledelsen finder, at man med [klager]s sagsbehandlingserfaring må forvente en vis faglighed og omhyggelig tilgang til opgaven.

Ledelsen forventer endvidere, at [klager] udviser en adfærd i forhold til hans fremtoning og reaktion på konflikter som er konstruktiv.

Såfremt [klager] ikke lever op til de stillede krav og forventninger vil det medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af afsked.

...”

Klager har oplyst, at to andre kommuner har indhentet en reference fra klagers teamleder i den indklagede kommune i forbindelse med, at klager søgte et nyt arbejde.

Klager har videre oplyst, at klagers teamleder oplyste klager om, at hun havde givet en rigtig god udtalelse til den første kommune, hvor klager blev ansat. Klager har også oplyst, at han herefter søgte videre til en anden kommune, og at teamlederen udtalte sig uklart og ukonkret om klagers evne til at varetage bestemte arbejdsopgaver og på, hvorvidt han var en god kollega.

Ligebehandlingsnævnet har ikke fundet grundlag for at foretage partshøring af den indklagede kommune.

Klagers bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og race. Han ønsker, at lederne tager hans mentale helbred seriøst.

Inden seminaret havde klager aftalt med sin teamleder, at han måtte arbejde hjemmefra og ikke deltage i seminaret. Baggrunden for ikke at deltage var klagers mentale helbred som følge af, at han ikke følte sig hørt og set af sin teamleder.

I forbindelse med håndteringen af udlån af klager til en anden afdeling fik klager en følelse af at være ekskluderet fra teamet og ikke værdsat. Dette påvirkede hans mentale helbred og trivsel.

Da klager den 1. maj 2022 vendte tilbage til sin afdeling efter udlån til en anden, skulle han dele kontor med A kollega. A kollega havde haft konflikter med flere andre kolleger.

Da klager påbegyndte arbejdet i sit gamle team, opstod der en konflikt mellem klager og A kollega. Da teamlederen blev inddraget i konflikten, oplevede klager, at teamlederen valgte A kollegas side. Klager følte sig ikke hørt og forstået.

Klager har to gange af teamlederen og centerchefen fået at vide, at kvindelige kolleger opfattede ham som aggressiv, fordi han sagde fra over for deres urimeligheder.

Som mand af afrikansk afstamning har klager oplevet at blive sat i bås som besværlig og aggressiv, hvis han står fast på sin overbevisning og ser frustreret ud.

Klager kan ikke forstå, hvorfor der er så stort fokus på hans fremtoning og ikke hans kollegers fremtoning. Det er uforståeligt, hvorfor klagers fremtonisk blev fremhævet til en tjenstlig samtale, da han ikke havde haft konflikter med andre kolleger siden sin ansættelse i 2019.

Klager blev fortalt, at når han ønskede at flytte kontor, signalerede det manglende lyst til at samarbejde og komme videre. Klagers tidligere kollega fik imidlertid lov til at få sit eget kontor for at skåne hende bl.a. på grund af psykiske udfordringer. Denne kollega er privat venner med teamlederen.

To af klagers kolleger er stoppet i teamet, fordi de følte sig diskriminerede.

Det eneste, der var sket fra første til anden reference var, at klager havde indbragt klagen for Ligebehandlingsnævnet. Årsagen til den dårlige reference beroede på det faktum, at klager havde valgt at klage til nævnet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Ingen må udsættes for ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling (repressalier).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Ingen må udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi der er fremsat krav om ligebehandling (repressalier).

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det er åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen. Skønnes en sag at kunne afgøres i overensstemmelse med fast rets- eller nævnspraksis, kan afgørelsen træffes af et medlem af formandskabet alene.

Der er ikke i klagen eller i klagers øvrige bemærkninger oplysninger, der giver anledning til at formode, at klager i forbindelse med det beskrevne forløb på sin arbejdsplads har været udsat for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven og/eller forskelsbehandlingsloven.

Klager har ikke løftet bevisbyrden for, at han har været udsat for ufordelagtig behandling eller ufordelag-tige følger som reaktion på sin klage.

På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i sagen.

Ligebehandlingsnævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, stk. 2, nr. 3 og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-5, om lovens anvendelsesområde
- § 4, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 15, stk. 1, om repressalier
- § 16 a, om delt bevisbyrde

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-4, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7, stk. 2, om repressalier
- § 7 a, om delt bevisbyrde