

Udskriftsdato: 26. december 2025

KEN nr 9035 af 09/12/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-58698

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - ej medhold

J.nr. 19-58698

En kvinde, der både var studerede og ansat på samme universitet, mente sig udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af sexchikane og anden chikane i relation til køn i forbindelse med flere episoder under kvindens uddannelse og ansættelse på universitet.

Det indklagede universitet havde bestridt, at universitets medarbejdere skulle have udsat kvinden for forskelsbehandling.

Uanset parternes uenighed omkring hændelsesforløbene vurderede nævnet, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun på grund af sit køn var blevet udsat for forskelsbehandling i form af chikane og/eller sexchikane som led i hverken hendes uddannelse eller ansættelse hos indklagede.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i form af sexchikane og anden chikane i relation til køn i forbindelse med flere episoder under en kvindes uddannelse og ansættelse på et universitet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det indklagede universitet har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager, der er en kvinde, var studerende på det indklagede universitet fra september 2017 til september 2019.

Klager blev pr. 1. januar 2019 desuden ansat som studentermedhjælper på det indklagede universitet. Der var tale om en tidsbegrænset ansættelse, der løb til og med den 30. juni 2019. Af klagers ansættelseskontrakt fremgår blandt andet:

”Arbejdsopgaver

Dine arbejdsopgaver i stillingen omfatter:

- Analyse, design og udvikling af en web-baseret kommunikationsløsning for [afdeling]s interne kommunikation
- Bidrage til at skabe indhold på kommunikationsplatformen gennem indsamling og bearbejdning af information fra forskellige bidragydere.

...

Andre væsentlige forhold for ansættelsesforholdet

Generel information

Du forventes at holde dig orienteret om, hvad der sker på [det indklagede universitet] via læsning af det elektroniske nyhedsbrev [...], og via deltagelse i stabsmøder, afdelingsmøder og andre fællesmøder.

Du forventes endvidere at kende [det indklagede universitet]s personalepolitik samt [indklagede]s øvrige politikker og interne regler, og at bidrage til deres efterlevelse. Du kan finde "Administrativ ABC", politikker, regler, relevante overenskomster, dagsordener, referater mv. på intranettet. "

Klager har for nævnet fremlagt kopi af indklagedes "Anti-bullying Policy", "Sexual Harassment Policy" og "Code of Conduct for students". Indklagedes "Code of Conduct for Students" er alene gældende for studerende. Indklagedes politikker er tilgængelige på indklagedes intranet, og alle medarbejdere er forpligtede til at kende politikkerne. Denne forpligtelse fremgår også af klagers ansættelseskontrakt.

Indklagedes "Anti-bullying Policy" er gældende for ansatte, og giver grundlag for sanktioner for upassende adfærd. Af indklagedes "Anti-bullying Policy" fremgår blandt andet:

"1. Purpose statement

... Bullying behaviour is not tolerated at [det indklagede universitet]. ... The policy applies to all employees who are subject to alleged bullying behaviour or any other behaviour that may be considered as breach of this policy.

...

4. When boundaries are crossed

Any relation or situation can lead to misunderstandings or different perceptions, hence comments or actions that one employee may laugh of could cause distress for someone else. If comments or actions are not perceived as light-hearted or playful and boundaries are being crossed, the employee is encouraged to address the other part, hence to give the other part a chance to understand how a certain (potentially unintended) behavior is perceived.

By addressing and resolving undesirable or misunderstood behavior through open and honest dialogue, we demonstrate responsibility as well as human and collegial care.

5. When bullying occurs

All employees, whether subject to or witness to bullying, are encouraged to resolve the situation with least possible escalation if possible and reasonable. Otherwise, employees are expected to report to their immediate manager in order to resolve concerns at the earliest state possible with the cooperation of the parties involved. If the report concerns the manager, employees are expected to go to either an employee from HR or any working environment or trade union representative at [indklagede], depending on whom the employee feels most comfortable with in the situation.

Managers, working environment or trade union representatives who observe or receive a report of bullying are expected to include HR for counselling.

All reporting of alleged bullying is taken seriously and treated with respect, discretion and integrity and will result in a plan of action suitable for the specific case in cooperation with the parties involved. ”

Indklagedes “Sexual Harassment Policy” gælder for både studerende og ansatte. Af indklagedes “Sexual Harassment Policy” fremgår blandt andet:

”1. Purpose statement

Sexual harassment is unacceptable at [det indklagede universitet]. Sexual harassment does not only concern the person subject to sexual harassment and the offending party, but also anyone who witnesses it. Sexual harassment can occur between employees¹ and students, or amongst students or employees. It is important that everyone - both employees and students – make an effort to ensure that [indklagede] has a good mental work and study environment. Everyone at [det indklagede universitet] should know and comply with the sexual harassment policy, which is available on Study Guide (for students) and [indklagede]s intranet (for employees).

2. Definition of sexual harassment

There is no clear definition of sexual harassment. Sexual harassment can be described as unwelcome sexual advances, unwanted behavior of a sexual nature, verbal remarks or other behaviour that violates the dignity of women and men.

...

4. Inquiries about sexual harassment

[Indklagede] has established a sexual harassment committee which has a special focus on dealing with any inquiries from students or employees who feel violated².

[Indklagede]s Sexual Harassment Committee:

Chairman: Head of HR, [HR-chef] ...

...

Informal conversation

An inquiry may start with, or remain as, an informal conversation between the violated party and a person of choice from the Sexual Harassment Committee. This is a confidential conversation between the two parties, which can give the violated party an opportunity to go over the matter with someone from the Sexual Harassment Committee, perhaps for an assessment of whether the case in question is one to pursue, and to understand how to take it further. After the conversation, the violated party will decide whether the case should lead to a formal complaint. Where no formal complaint is made, the matter remains confidential between the two parties.

5. Handling formal complaints

When contacting a person in the Sexual Harassment Committee, one can expect that:

- All inquiries about sexual harassment are taken seriously and treated with the necessary discretion and integrity.
- The case is handled in dialogue and collaboration with the violated party and with the involvement of as few people as possible.
- The violated party is informed of further professional counselling and support.

When a formal complaint is submitted, the chairman of the Sexual Harassment Committee is contacted and, based on an assessment of the specific case and the relationship between the parties, decides which member of the Sexual Harassment Committee is to participate in the further consideration of the case. As soon as possible, and in dialogue with the violated party, the involved members of the Sexual Harassment Committee will try to minimise or eliminate the possibility of a direct relation between the complainant and the accused while the investigation into the case is ongoing. As a student, you might transfer to another course and as an employee, you could report to a different person or change office.

The investigation of a case will partly occur by interviewing the parties and potential witnesses, while third parties can be involved depending on the nature of the case. Based on the investigation, it is decided how the matter should proceed.

[Indklagede] wants all parties to be treated fairly with the opportunity to explain themselves and have their case investigated thoroughly - thus, a formal complaint cannot be submitted anonymously.

The consequence for the violator, or the violated party, depends on the severity of the case. Employment or study- related consequences can be considered, just as it cannot be excluded that the case might be reported to the police.

6. Counselling and support for those involved

The violated party and, in case of unjust accusation, the accused will be offered professional counselling if necessary, e.g. via Falck Healthcare, to handle any stress which might have occurred in relation to the case. ”

Klager har for nævnet fremlagt sin korrespondance med lektor A, som var hendes specialevejleder. Korrespondancen foregik i perioden fra den 1. oktober 2018 til den 15. maj 2019. Korrespondancen omhandlede primært klagers speciale og aftaler om møder. Det fremgår desuden af korrespondancen, at klager orienterede lektor A om private forhold vedrørende eksamensangst, hendes forhold til sin far og hendes fars sygdom. Af korrespondancen fremgår blandt andet:

Klager den 11. november 2018:

”Hi again

Thanks for the article examples and I am happy to have gotten you as my supervisor. Now that it's official there are a few things you should know.

1. I have exam anxiety. I am getting professional help and are also working with [studievejleder] from the student counseling up to exams.

2. I am not at [det indklagede universitet] to get super great grades (That's the system [indklagede] is obligated to use in order to get money from the state). I see it as a superficial, narrow system that makes students sick. I am here to learn as much as I possibly can. I want to be great at writing scientific literature and I got the sense that you will learn me how to do that.

I will not be able to talk to other students about my thesis but I will show up to the supervising meeting the 27th. ”

Lektor A den 11. november 2018:

“Dear [klager],

I am sorry to hear about your exam anxiety. I am glad that you are getting help. Let's discuss about we can work in a way that is functional for you.

Regarding your second point, well this is a huge discussion which I would prefer to have face to face.

I respect that you do not want to talk about your thesis.

Talk to you soon.

Best,

[Lektor A]”

Klager den 2. april 2019:

“hi

I cannot manage to get the theory finished today but you will get it friday.

I cannot think because I am crying. My dad was visiting Thursday and Friday and told me that they caught the cancer at a [late] stage and I can see how the sickness is stealing his personality and then I got into an alpha-fight with him ...

...

So right now I just need to be sad and comforted ...”

Lektor A den 2. april 2019:

“Dear [klager],

You are in a difficult situation. Please take your time and prioritize your feelings and your relation to your father. The theory section can definitely wait.

All the best,

[Lektor A]”

Klager den 3. april 2019:

“Hi [lektor A]

Thank you for your understanding. You are kind.

Best,

[Klager]”

Klager den 15. april 2019:

”Hi [lektor A]

I am writing this to you since I am interested in us having a good relation professionally and socially.

I like your personality, and I know that you are cited in Boundary objects and beyond, which was the reason why I choose you as my supervisor. But I am making an effort at having a supervisor. When you say that you want a whole theory section finished it feels like I don’t get the guidance that I need. I can’t hand in something that is finished due to me still being a student. Furthermore, it feels like being in your way, and you don’t prioritize having me as a student. I could actually have skipped being stressed about writing the theory section and writing so much that I now need to delete if we had split it into parts as I suggested. I still don’t get why I needed to hand in something that was finished without being asked if I knew how to do it?

I talked to one of my friends (...) who has a PhD in Neuro creativity and is a supervisor as well, and he said that the project that I’m making is too big for a thesis and that I might get very stressed.

Therefore, I need structure and supervision/guidance.

I am lacking motivation in writing this thesis because I don’t feel like I am getting heard and I am confused.

As I have already told you the last supervisor, I had flunked me three times in a five ects STS course. The fourth time I stopped the exam, and I left the education at the 3rd semester after he had flunked me at the 3rd semester assignment as well. I didn’t choose him as a supervisor [andet universitet] assigned him to me.

...

It feels like you push your ego over me as when you, for instance, tell me that I shouldn’t smoke. It feels like you are saying: You can’t think for yourself so now I will tell you what you should do. Ergo I will

push you away since nobody gets to take away the autonomous in my personality. In general, I do that to persons that place themselves on a pedestal to judge others, which is the reason why I have difficulties with having a supervisor/sensor. I don't let persons tell me what to do. I take guidance if I have asked you as a person. As my supervisor, I take advice when you tell me what to do, but from what I have understood from thesis preparation you have to adapt to my way of working?

It might be something with culture but it is very impolite in Denmark to talk about a person that is present at the conversation, and I am telling you because you had a conversation with [assistent] about why I got offended by you telling me not to smoke while I was there. It felt like I became an object of study – I'm a human being. [Assistent] can't tell you why I get offended only I can, and I have the

right to stand up for myself if I get pissed. If you want to get in contact with me then ask me questions.

If you haven't already done it, it might be a good idea to talk to the [studievejleder] from the student counseling about me because you have to figure out what my pedagogical needs are and I have secret windows that I cannot see myself.

When you ask me how I am, please don't do it by yielding it out in the hall while there are sitting two guys that are strangers to me at your office. It feels like you are placing me in a context to which I didn't give my consent. I would like a little bit more respect when you ask me about my private life. It's for instance fine that you ask me during supervision.

...

You are not the only one who is sensitive here. I have just been through quite a lot of shit, so I have many layers in my onion because I am careful with whom I can trust.

I like your stories and I find it brave and I appreciate that you show me your sensitive side just as I am thankful for you understanding my family situation.

I would very much like this to function because I will get sad if it doesn't.

...

If I am doing something that is annoying please tell me.

Have a nice Easter.

Best,

[Klager]"

Lektor A den 24. april 2019:

"Dear [klager]

I am sorry if I offended you, it was not my intention. I suggest that we focus on the thesis as the deadline gets closer. What about having a skype meeting tomorrow or Friday at 13.30 (?) and have a look at the thesis plan/project agreement? According to the official guidelines for thesis supervision we have already spent most of supervision time, so let's focus on what is needed for a successful thesis completion.

The guidelines for thesis supervision and the thesis plan/project agreement is defined by the Board of Studies and that is the framework we are working with. If you need more help than that, you can talk to the Study & Career Guidance (I guess the would be [studievejleder]). They can help you with your workflow but also with finding an extra supervisor if you wish.

Let me know if you are available tomorrow. ”

Klager den 25. april 2019:

”Hi [lektor A]

I know it wasn't your intention.

...”

Klager den 3. Maj 2019:

”Hi [lektor A]

I get a writers block when I have conflicts with persons I am collaborating with and it looked like you are mad at me/confused? Please tell me if I have offended you or if you have something that you want to say?

At friday when you asked if I had something to add I didn't know what you ment: Did you have something to add? IT was not to exclude you as my supervisor. The reason was that I needed a structure that fit inside the frame of the project agreement and I need to transcribe and start to code my interviews.

Will you write what it was that I would get critique on with Grounded Theory? You haven't written it anywhere and I am getting quite confused here.

Up until now you have done the right things in creating a relation and it frightens the shit out of me. I have never had a good supervisor. I test people that are kind to me to know where I have them and if they will back me up. It is the only strategy I have even though it is a shitty one so it get frightened when you aren't explicit about what I might get critique on.

A lot is happening emotionally with me right now. I will start to see a psychologist from Studenterrådgivningen to process what happened with the supervisor at [andet universitet] and that my dad has cancer.

Have a good conference.

Best,

[Klager]”

Lektor A den 3. Maj 2019:

”Hi [klager]

Let’s keep this in a professional manner.

I have nothing against you and I do not have anything to add, neither on a personal nor on a professional level.

I tried to explain to you that according to my understanding Grounded Theory belongs to an inductive tradition whereas having a strong theoretical point of departure belongs to a deductive tradition. You will not get any critique for using Grounded Theory per se. My concern was that you what to do both and this might be tricky. If you find a way to tackle and motivate this, then it is fine. That was all.

Best,

[Lektor A]”

Klager den 3. Maj 2019:

”Hi [lektor A]

My intention was to write to you in a professional manner. Retrospective I can see that ‘Did you have something to add? ’ could be understood in an offensive way. That was not my intention. I am sorry for that.

Thank you for writing your concern about using a data-driven and theory-driven approach. I like that you write it to me so I cannot misunderstand it. In that way I do not need to go through a process of being confused and frustrated.

Best,

[Klager]”

Den 26. marts 2019 afholdt indklagede en anti-bullying workshop for alle medarbejdere hos indklagede. Klager har oplyst, at workshoppen ikke var obligatorisk, og at der var 30 deltagere på workshoppen, herunder klager selv, lektor A, lektor B og lektor C. Af mail af 26. marts 2019 omkring workshoppen fremgår blandt andet:

”About the Anti-bullying workshop

The new 'Anti-bullying Policy' (September 2018) commits [indklagede] to encourage and maintain an inclusive and healthy working environment. In this workshop we bring workplace bullying on the agenda to strengthen the prevention and handling of bullying behavior at [indklagede]. We will discuss the concept of bullying, the differentiation between bullying and interpersonal conflict and the obligations and possibilities for action for all employees and managers in relation to bullying. ”

Den 14. juni 2019 skrev klager en mail til lektor B. Af mailen fremgår:

”Hej [lektor B]

Jeg vil høre om du har tid til at mødes på mandag? Jeg vil gerne skifte vejleder. ”

Lektor B svarede på klagers mail den 17. juni 2019:

”Hejsa

Jeg kan mødes kort torsdag kl 11 – hvis du vil skifte vejleder på nuværende tidspunkt, er det i første omgang op til dig selv at finde en anden.

Mvh

[Lektor B]”

Den 19. juni 2019 fik klager en ny specialevejleder.

Klager havde den 11. november 2019 et møde med indklagedes HR-chef vedrørende klagen til universitetet over sexchikane og chikane. Klager har oplyst, at indklagedes HR-chef oplyste, at indklagede ikke tidligere havde haft sager om sexchikane fra studerende, og at indklagede derfor ikke havde en procedure for, hvordan sådanne sager skulle håndteres.

Klager modtog den 28. november 2019 et brev fra indklagede vedrørende hendes klage til universitetet. Af brev fra indklagede fremgår:

”Svar på klage

Kære [klager]

Undertegnede modtog den 11. november 2019 en klage på et USB-stick på et møde med [indklagede]. På mødet fortalte du også overordnet om, hvad klagen vedrørte. På din anmodning underskrev jeg en erklæring, du havde med til mødet, hvorefter data på det udleverede USB-stick nu var mit ansvar.

...

Da du var tydeligt påvirket af situationen på mødet, og med baggrund i det du fortalte, opfordrede jeg dig til at rette henvendelse til Falck Healthcare, som [indklagede] har aftale om ydelse af psykologrådgivning

med. Da Falck Healthcare ikke umiddelbart kunne oprette dig på [indklagede]s aftale, eftersom du ikke længere er hverken ansat eller studerende på [det indklagede universitet], aftalte jeg efter mailudveksling herom med dig, at Falck Healthcare efter omstændighederne alligevel skulle oprette en sag og yde dig psykologisk rådgivning.

Klagen

Klagedokumentet udgør 297 sider incl. bilag, og som jeg læser dokumentet, vedrører din klage følgende:

1. at du er blevet udsat for krænkende adfærd og sexchikane af din første vejleder, [lektor A], i fredagsbaren den 12. april 2019 og ved, at han har stirret ind på dit kontor. Du klager over, at han har brugt sin position til at lægge an på dig og patronisere dig, sidstnævnte særligt i forbindelse med hændelsen i fredagsbaren.
2. at linjeleder [lektor B] ikke, da du klagede over [lektor A] til ham over ovennævnte, informerede dig om, at der på [det indklagede universitet] findes en Code of Conduct, en Sexual Harassment Policy og en Anti-bullying Policy.
3. at du er blevet udsat for sexchikane fra linjeleder [lektor C] for at kigge på dine bryster ved en kort brief i døråbningen til dit kontor.
4. at du er blevet udsat for chikane fra [lektor C] for at sige til dig på et møde den 4. juni 2019, at [lektor A] ville blive rigtig ked af det over, at du skiftede supervisor, da du fortalte, hvordan han havde forsinket dig.
5. at du er blevet udsat for chikane af [lektor C] derved, at han ikke har villet høre efter den 14. juni 2019, da du sagde at du ikke havde tid til at svare på spørgsmål angående intranettet – en opgave, du havde arbejdet med som led i dit job som studentermedhjælper. På den måde har han medvirket til, at forsinke dig i din uddannelse og forringe dit helbred.
6. at [lektor C] har brudt arbejdsmarkedsreglerne ved at forsøge at få dig til at svare på spørgsmål i forhold til intranettet efter endt arbejdsforholds udløb, mod at du fik lov til at blive i dit kontor en måned yderligere.
7. at du er blevet udsat for chikane af [IT-medarbejder], da du mener, at han bevidst har undladt at give dig adgang til at skrive speciale i lokale [...], hvorved han har stillet spørgsmålstegn ved, om du stadig var indskrevet som studerende. Du anfører, at han bevidst har forsøgt at fratage dig kontoret, evt. fordi du er kvinde i en ledelsesposition, for at forsinke dig i din specialeskrivning, ekskludere dig fra [d]it studiemiljø på [det indklagede universitet] og gøre dig yderligere stresset.
8. at du ikke har fået den ydelse du som studerende har krav på, idet du ikke er blevet vejledt.

Du gør afslutningsvis krav på at få betalt 40.695 kr. af [indklagede], da du selv har betalt for den sidste del af din uddannelse, fordi du ikke har haft mere SU og har brugt 5 måneders slutlån i perioden med [lektor A] som vejleder, efter at du officielt gik i gang med at skrive specialet, (5 x 8.139 kr.)

[Indklagede]s bemærkninger

[Indklagede] har nu læst det omfattende klagedokument grundigt, og vi tager det meget alvorligt, at du har oplevet hændelser og situationer i forbindelse med din specialeskrivning, som er af en karakter, så du finder anledning til at fremsætte en klage med det pågældende indhold.

Som du selv gør opmærksom på, har vi på [det indklagede universitet] en Sexual Harassment Policy, en Anti-bullying Policy og en Code of Conduct, og der skal ikke herske tvivl om, at det ligger os meget på sinde, at retningsanvisningerne i disse dokumenter efterleves af vores ansatte og studerende, og vi har løbende stor fokus på at undgå, at vores studerende skal få oplevelser af en karakter, som rammer indenfor området af de nævnte politikker. Derfor gør det indtryk, at du ikke oplever, at [indklagede] har levet op hertil.

M.h.t. din vejleder endte dit forløb desværre med, at du så dig nødsaget til at skifte vejleder undervejs i din specialeskrivning, hvilket præcis er det, vi kan tilbyde i et forløb som oplevet af dig. Det er forståeligt, at et vejlederskift kan give anledning til forøget pres i en forvejen krævende periode af ens studie. Det er dog meget glædeligt, at du havde en god oplevelse med den nye vejleder, og at du endte med at afslutte dit studie her på [det indklagede universitet] med et meget fint resultat.

Vi er også enige i, at vi på [det indklagede universitet] skal hjælpe hinanden i det daglige med at henvise til og gøre brug af politikkerne, og vi vil i lyset af din klage igen gøre en indsats for at skabe awareness om politikkerne samt løbende minde vores ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om at hjælpe med dette.

Med hensyn til klagerne over [lektor B] og [lektor C] over sexchikane og chikane er vi opmærksomme på, at vi desværre ikke kan fjerne den oplevelse, du har haft, og vi vil fortsat have stor fokus på at understøtte vores undervisere i være meget opmærksomme på at undgå adfærd, der kan opleves som sexchikane og chikane.

For så vidt angår klagen over [IT-medarbejder], er det meget uheldigt, at han tilsyneladende ikke har været klar over den aftale, du havde, om at kunne anvende kontoret til færdiggørelse af dit speciale, selvom du ikke længere arbejdede som studentermedhjælper på [institut det indklagede universitet]. Efter [indklagede]s opfattelse har det på ingen måde været [IT-medarbejder]s intention at presse dig med sine spørgsmål, og vi er naturligvis meget kede af, at du har oplevet det sådan.

Hvad angår dit krav om at blive kompenseret for din udgift til slutlån, har vi som statsfinansieret universitet ikke tilladelse til at give en sådan refusion, ligesom vi ikke vurderer, at forløbet for din vejledning og vejlederskiftet giver anledning hertil.

Med venlig hilsen

[HR-chef]”

Af klagers svar af 2. december 2019 til indklagedes bemærkninger fremgår blandt andet:

”Hej [HR-chef]

Tak for svaret på klagen. Det er godt at høre, at I gør en ekstra indsats for at få jeres: Sexual harassmet policy, Anti-bullying policy og Code of Conduct til at blive en praksis blandt jeres undervisere, ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og studerende.

...

I den overleverede klage til dig, [HR-chef], den 11.11.2019 fremgår det:

For det første: Af mailen fra [lektor B] den 14. -17 juni, efter jeg sendte en reminder til ham om at skifte vejleder, at processen når man skifter vejleder er, at man som studerende selv skal finde en ny vejleder. Processen blev forsinket af at der på det givne tidspunkt ikke var nok ansatte i [instituttet] til at varetage supervision, hvorfor studievejledningen sagde, at det ville blive svært for mig at finde en ny vejleder. Jeg fandt en ny vejleder, og gør det lige klart igen, at jeg mener at grunden til, at jeg fik det fine resultat, var fordi jeg har studeret 3 semestre på en Kandidat, [...] på [andet universitet] før jeg studerede på [det indklagede universitet] i [by]. Derfor kan jeg selv finde teori og lave metode. Derudover samarbejdede jeg godt med [vejleder Y] om analysen.

...

For det andet: Som det også fremgår af klagen, var det ikke i sig selv vejlederskiftet der gav anledning til øget pres. Det var at jeg ikke blev vejledt og følte at jeg selv stod med hele ansvaret af at skrive specialet selv uden at få ordentlig vejledning. Efter vejlederskiftet, hvor jeg fik [vejleder Y] som vejleder, fik jeg strukturen, men blev afskåret fra mit studiemiljø, og var så stresset og nedkørt at jeg var nødsaget til at flytte hjem til min mor.

...

Som det også fremgår af klagen den 25. juni, 3. og 4. juli 2019, så var [IT-medarbejder] underrettet både af [medarbejder B] og jeg. ... Det kan ikke som studerende være mit problem at ledelsen ikke informerer sine medarbejdere.

Ligeledes kan det heller ikke være mit problem, at [IT-medarbejder] ikke tager det alvorligt, når [medarbejder B] eller jeg fortæller, at jeg havde lov til at bruge kontoret en måned yderligere. På baggrund af at han var blevet underrettet gentagne gange og efterfølgende vælger at lavet et kort der ikke virker til korridoren, så mener jeg at det fra [det indklagede universitet]s ledelse side er for let købt, at han ikke vidste det.

Det er ligebehandlingsnævnet der skal afgøre om jeg skal have godtgørelse for ekstra udgifter i forbindelse med min uddannelse. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 28. november 2019. Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 80.695 kr.

Klager har fremlagt kopi af en mail, som hun sendte til indklagedes HR-chef den 10. december 2019. Af klagers mail fremgår:

”Kære [HR-chef]

Nu har jeg tænkt og mærket efter over det svar jeg modtog lørdag den 30. november 2019 og der er kommet nogle spørgsmål, som jeg kan mærke, at jeg har behov for at få afklaret før jeg får ro.

Jeg har behov for at vide, hvordan I stiller hovedaktøren i min klage til ansvar?

I nævner ham ikke i svaret; hvordan kan det være?

Hvordan vil I forhindre at han gør det igen?

I skriver at I vil skabe mere ”Awareness” omkring jeres politikker, men hvordan får I det implementeret?

Hvordan giver I jeres medarbejdere redskaberne til at løse konflikter og få brudt op med det konfliktsky psykiske arbejdsmiljø?

Hvad gør jeg hvis jeg gerne vil deltage i et event på [det indklagede universitet]? – det er et offentligt universitet.

Har du tid til et møde på en halv time?

Med venlig hilsen

[Klager]”

Klager har fremlagt HR-chefens svar. Svaret er udateret. Følgende fremgår af svaret:

”Kære [klager]

Tak for din mail fra den 10. december 2019.

...

Med hensyn til dine spørgsmål om, hvordan vi stiller hovedaktøren i din klage til ansvar, og hvorfor jeg ikke nævner ham i mit svar til dig, forholder det sig sådan, at jeg ikke har mulighed for at oplyse dig om indholdet i den konkrete sagsbehandling i relation til enkeltpersoner.

Du ønsker endvidere svar på, hvordan vi forhindre vedkommende i at gøre det igen. På mødet den 11. november 2019 forstod jeg, at det også var en del af din motivation for klagen, at gøre hvad du kunne, for at undgå at andre vil opleve noget tilsvarende, som det du har oplevet. Dette er naturligvis også uhyre vigtigt for [indklagede], hvorfor der er blevet udvist stor grundighed i forbindelse med den ovennævnte sagsbehandling.

At skabe awareness om politikker og arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder redskaber til løsning af konflikter, er noget, vi løbende skal have stor opmærksomhed rettet imod og lære at reagere hensigtsmæssigt på.

Efter ikrafttrædelsen af Anti-mobbepolitikken i september 2018 blev der holdt en workshop for alle [indklagede]s ledere i november 2018 og for alle medarbejdere og ledere i løbet af foråret 2019, i alt 6 workshops, hvor der blev sat fokus på mobning på arbejdspladsen med henblik på at styrke en forebyggende adfærd på [det indklagede universitet]. Alle workshops blev faciliteret af en konsulent fra Center for Konfliktløsning.

Komitéen, der er nedsat under Sexchikanepolitikken, evaluerede i juni 2019 det første år med politikken mhp at følge op og sikre den fortsatte fokus på også dette vigtige område.

Der er dog ingen tvivl om, at det til stadighed er nødvendigt, at [indklagede] løbende holder fokus på at opbygge og fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø. Et ansvar, som vi på [det indklagede universitet] er meget bevidste om, og som vi fortsat vil prioritere højt.

På spørgsmålet om hvad du skal gøre, hvis du gerne vil deltage i et event på [det indklagede universitet], er du naturligvis velkommen til at deltage i offentlige arrangementer på lige vilkår med andre.

Jeg håber, at ovennævnte vil bidrage positivt til din afklaring. Et kort møde er dog også en mulighed – enten i næste uge eller først i det nye år.

Venlig hilsen/Kind regards

[HR-chef]”

Klager og indklagedes HR-chef afholdt et opfølgende møde den 20. december 2019, hvor klagers spørgsmål blev drøftet. På mødet blev det blandt andet drøftet, hvordan indklagede håndterede klagen fra klager. Indklagedes HR-chef forklarede blandt andet, at der var blevet afholdt møder og telefonsamtaler med lektor A.

Klager har for nævnet fremlagt en udateret udtalelse fra en unavngiven medarbejder hos det indklagede universitet. Af udtalelsen fremgår blandt andet:

”Efter at [klager] fik situationen under kontrol ved at skifte vejleder til [vejleder Y] og virkelig kom videre i speciale processen allerede ved første vejledningsmøde, begyndte [klager] at åbne mere op for at fortælle om andre episoder udover vejledningen, som var uprofessionel fra [lektor A]s side. ... Her fortalte [klager], at [lektor A] var kommet ud af bygningen da han ser [klager] og [assistent] stå og ryge cigaretter, hvorefter han siger på en nedladende måde fortæller [klager], at hun ikke skal ryge. Det var næsten som om, at det i dét øjeblik, gik op for hende, hvor nedladende han havde været overfor hende og at han havde opført sig upassende.

Måske en uge eller to senere betror [klager] sig igen til mig, og jeg opfatter dette som fortalt i fortrolighed til en ven og ikke som [det indklagede universitet] ansat, at hun faktisk havde været intimideret af [lektor A], da han flere gange havde udvist flirtende adfærd både som hendes underviser og senere som

vejleder. Specielt [klager]s fortid gjorde, at hun opfangede disse signaler meget stærk og prøvede på at lave mange afvæbnende manøvre – bl.a. at undgå at sidde ved siden af ham, som han ellers gerne ville, til vejledningsmøderne. Det virker på det tidspunkt nærmeste som om at [klager] er ved at få en efterreaktion og er meget presset over at være så forsinket i hendes oprindelige tidsplan, ikke længere på SU og nu få sat i perspektiv hvordan en vejledning bør være (ved at have skiftet vejleder til [vejleder Y]). Yderligere op til eksamen virker det som om at angsten eskalerer, da [indklagede] ikke vil garantere [klager] en kvindelig censor på trods af tidligere traumatiske oplevelser med mandlige censorer. Jeg ser virkelig [klager] kæmpe for at komme igennem processen på trods af, at hun er stærkt påvirket af forløbet og tidligere traumer i uddannelsessystemet.

Jeg vil gerne understrege, at jeg set i bakspejlet nok bør have ageret anderledes og at jeg bør have gået til højeste instans. Men samtidig opfattede jeg, at historierne om den upassende adfærd fra [lektor A] blev fortalt til mig i fortrolighed af [klager]. Det jeg kan bevidne er, hvor meget den manglende vejledning har stresset og påvirket [klager] negativt og hvor stor forskel det gjorde, at [klager] skiftede vejleder. De andre episoder med upassende adfærd, er jeg blevet fortalt, men har ikke set det ske. Der er dog ingen tvivl om, at [klager] var meget påvirket af forløbet og at det måske først efterfølgende gik op for hende, at [lektor A] havde ageret upassende i en hel del episoder. ”

Klager har fremlagt en række bilag, herunder blandt andet tabeller fra en undervisningsmiljøvurdering af indklagede fra 2017, en rapport fra en fagforening omhandlende krænkelse på nogle arbejdspladser, udtalelser fra en erhvervssociolog og en konfliktmægler, en oversigt over kønssammensætningen blandt videnskabelig personale på det indklagede universitet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i relation til sexchikane og anden chikane.

Klager gør gældende, at hun ikke har modtaget ordentlig vejledning af sin specialevejleder, lektor A, og at han har forsinket hende i sit speciale. Lektor A har udsat klager for sexchikane og forskelsbehandling på grund af køn, fordi klager hierarkisk arbejdede over lektor A. Lektor A misbrugte, at klager har eksamensangst, og at klagers far havde kræft, så klager kunne fremstå som skrøbelig. Klager er ikke skrøbelig. Klager hader at gå til eksamen, fordi hun ikke føler sig sikker på, at hun ikke bliver diskrimineret på baggrund af sit køn. Lektor A har brugt sin position til at lægge an på klager og patronisere hende.

Klager afholdte et møde med lektor A den 23. oktober 2018. Ved mødet lagde klager mærke til, hvordan lektor A sad ved sit skrivebord og kiggede op og ned ad hende. Lektor A bed sig også i underlæben, imens klager stod bøjet ind over bordet for at åbne sin computer. Samme dag stillede lektor A sig helt tæt op ad klager. Der var tale om uønsket ikke-verbal adfærd. Lektor A fortalte, at klager skulle skrive en epistemologisk tilgang på to sider, men han guidede hende ikke i, hvordan hun skulle skrive den. Klager endte med at skrive den epistemologiske tilgang om tre gange. Lektor A guidede heller ikke klager til at forsøge at skabe struktur. Lektor A udsatte klager for indirekte forskelsbehandling ved ikke at vejlede hende og ved ikke at give hende den ønskede struktur.

Klagers telefon blev aflyttet, hvorfor hun ikke kunne tale med lektor A over sin telefon. Lektor A spurgte, om klager kendte til appen ”Signal”. Klager svarede, at hun kendte appen. Lektor A smilede lummert til

klager, og gav hende sit private nummer. Klager ved, at appen ofte bliver brugt til at sende beskeder af seksuel karakter, fordi appen krypterer beskederne.

I forbindelse med sit arbejde som studentermedhjælper på det indklagede universitet blev klager i slutningen af januar 2019 tildelt et kontor, hvorfra hun skulle varetage sit arbejde. Klager fik også lov til at skrive speciale på kontoret. Lektor A havde kontor skråt over for klagers kontor. Lektor A begyndte at kigge ind på klagers kontor, når han havde møder med sin assistent. Lektor A kiggede også på klagers numse, når hun gik ind på sit kontor.

Lektor A forventede, at klager afleverede et færdigt teoriafsnit. Klager var studerende, og kunne ikke aflevere et helt færdigt teoriafsnit til lektor A. Det skulle lektor A guide klager i, hvordan hun gjorde.

Den 27. februar 2019 talte klager og lektor A om klagers metodologi. Lektor A kiggede op og ned ad klager og talte til klager med en kælen stemme.

Til kollektiv specialevejledning den 20. marts 2019 fik klager og lektor A øjenkontakt, og lektor A løftede sine øjenbryn to gange hurtigt efter hinanden.

Da klager var på arbejde den 3. april 2019, ville lektor A give klager et kram. Det ville have været akavet, hvis klager afslog, så klager krammede lektor A.

Den 9. april 2019 sad lektor A på sit kontor med to andre mænd. Døren var åben ind til lektor A's kontor. Klager gik forbi kontoret og sagde "hej" til lektor A. Lektor A spurgte klager, hvorfor hun havde skrevet så meget. Klager svarede, at det var fordi, hun ikke vidste, hvordan hun skulle skrive sit teoriafsnit. Klager og lektor A aftalte, at de skulle holde et møde om fredagen. Lidt senere gik klager forbi lektor A's kontor igen, og lektor A råbte til klager og spurgte, hvordan hun havde det. Klager gik hen til lektor A's kontor og svarede, at hun havde det fint. Klager følte, at hun var en del af et magtmanifest. Klager følte, at lektor A skulle vise sine kompagnoner, at han havde en smuk studerende skråt over for sit kontor, og at han var sej. Klager havde ikke samtykket til denne opførsel. Klager vil ikke finde sig i at blive udstillet.

Klager og lektor A afholdt et møde den 12. april 2019. Til mødet kiggede lektor A på klagers mave med et lummert smil. Klager følte, at lektor A klædte hende af med øjne.

Samme dag deltog klager i fredagsbar på universitet. Lektor A deltog også i fredagsbaren. Klager holdt afstand til lektor A til fredagsbaren. Klager finder det uprofessionelt at omgås med sine vejledere i sammenhænge, der ikke er professionelt begrundet. Til fredagsbaren hilste lektor A på klager og gav hende et blik, som hun tolkede som om, han tænkte, at hun drak øl, fordi han havde sagt, at hun skulle gøre det. Lektor A smilede flirtende til klager. Klager gik ud for at ryge, og lektor A kom og sagde til klager, at hun ikke burde ryge. Klager skubbede til lektor A og sagde, at han ikke skulle fortælle hende, hvad hun skulle gøre. Lektor A blev tavs, og fortalte, at han skulle på bar. Lektor A sagde, at hvis klager ville med, kunne hun bare ringe eller skrive.

En anden dag gik klager forbi lektor A, mens han stod og talte med en kollega. Klager sagde hej, imens hun gik forbi ham. Lektor A svarede ikke, men gav klager et stramt smil og nikkede hovedet frem og tilbage.

Klager brugte meget tid og energi på, hvordan hun skulle definere relationen mellem hende og lektor A. Klager talte med lektor A's assistent om, at hun havde svært ved at have kontor tæt på lektor A. Klager og assistenten talte også om, hvilket blik lektor A havde sendt klager.

Klager og lektor A afholdt et møde den 21. maj 2019. Til mødet følte klager, at hun sad i en krigszone, hvor kuglerne fløj omkring ørene på hende. Hun spændte i kroppen og havde svært ved at høre, hvad lektor A sagde. Da mødet var slut, kunne klager mærke, at lektor A stod og stirrede på hende, mens hun sad på sit kontor. Det stod på i fem minutter.

Klager brugte ikke al tiden til vejledermøderne med lektor A. Det vejledermøde klager og lektor A afholdt den 21. maj 2019 var eneste gang, hvor klager havde brugt 45 minutter.

Når klager og lektor A hilste på hinanden på gangen, kunne han ikke kigge hende i øjnene. Det var ikke et godt tegn.

Efter at klager havde fået en ny specialevejleder, kiggede lektor A på klager med et bedrøvet blik, som om han ikke kunne forstå, hvad han havde gjort galt. Lektor A viste, at han gerne ville tale med klager ved at kigge længe på hende. Klager ignorerede det og ønskede ikke at tale med lektor A.

Klagers nye specialevejleder hjalp klager med at få struktur på opgaven.

Klager gør desuden gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet og udsat for sexchikane af lektor C, fordi hun er kvinde og ikke skulle referere til ham, men arbejdede på samme niveau som ham.

Lektor C kom den 6. juni 2019 ind på klagers kontor for at tale om arbejde. Han kiggede på klagers bryster, imens de talte sammen. Klager havde en sommerkjole på, men den var hverken nedringet eller kort. Klager blev hylet ud af den. Lektor C's seksualitet er hans eget ansvar.

Klager holdt et møde med lektor C den 14. juni 2019. Til mødet forklarede klager, at hun følte, at hun ikke var blevet vejledt af lektor A. Klager spurgte, om hun kunne skifte vejleder. Lektor C oplyste, at klager skulle tale med lektor B om skifte af vejleder. Lektor C sagde, at lektor A sikkert ville blive rigtig ked at det, når han ikke længere skulle være vejleder for klager. Klager vidste ikke, hvad hun skulle svare til dette. Klager var ligeglad med, hvad lektor A ville mene om hendes beslutning.

Klager forklarede lektor B om forløbet med lektor A og hans vejledning. Klager fortalte også om episoden ved fredagsbaren. Lektor B forklarede, at han ikke troede, at grænserne var så tydelige, hvor lektor A kom fra, og at han kunne forstå, at klager og lektor A havde været ret uenige. Selvom klager beskrev, at lektor A havde stirret på hende på hendes kontor, hvilket indikerede sexchikane, nævnte lektor B ikke på noget tidspunkt, at der fandtes en "Code of Conduct", en "Anti-bullying policy" eller en "Sexual harassment policy". Det er klagers opfattelse, at lektor B bagatelliserede klagen over lektor A, fordi hun er kvinde og studerende.

Som led i klagers studiearbejde hos det indklagede universitet skulle hun præsentere det nye intranet den 26. juni 2019. Inden mødet spurgte lektor B, om intranettet virkede. Klager svarede, at selvfølgelig virkede det. Klager stiller sig undrende over for, om lektor B ville have stillet det samme spørgsmål, hvis

klager var en mand. Efter præsentationen sagde lektor C, at hvis der opstod spørgsmål, kunne de stilles til klager. Klager havde allerede den 14. juni 2019 forklaret lektor C, at hun ikke havde tid til at svare på spørgsmål, fordi hun skulle skrive sit speciale. Efter klagers ansættelse hos indklagede stoppede, havde hun fået lov til fortsat at bruge kontoret til at skrive speciale på. Klager tænkte, at der var en skjult agenda med dette fra lektor C's side.

Lektor C medvirkede til at forsinke klagers uddannelse og forringe hendes helbred. Samtidig brød han arbejdsmarkedsreglerne ved at forsøge at få klager til at svare på spørgsmål, der havde relation til hendes ophørte ansættelse som studentermedhjælper, mod at klager fik lov til at have kontoret til rådighed en måned yderligere.

Da klagers ansættelse hos indklagede ophørte den 28. juni 2019, var der ingen af cheferne, der sagde tak for klagers arbejde. Klager blev ikke fremhævet til et møde i afdelingen, og der blev ikke afholdt en afslutning for hende. Det kom som en skuffelse for klager, at indklagedes psykiske arbejdsmiljø var så giftigt, gammeldags og kvindeundertrykkende.

Klager gør desuden gældende, at en IT-medarbejder hos indklagede har udsat hende for chikane. Der var en episode, hvor klager havde haft problemer med at printe noget materiale ud. I den forbindelse havde IT-medarbejderen forklaret klager, at hun ikke kunne printe materialet ud, fordi der havde sat sig et papir fast, og fordi klager havde forsøgt at printe, selvom papiret sad fast, havde det skabt en kø på alle de printere, som klager havde forsøgt at printe fra. IT-medarbejderen viste herefter klager, hvordan man stoppede en kø til printeren. IT-medarbejderen forsinkede og chikanerede klager i sine studier og undlod bevidst at give hende adgang til at skrive sit speciale færdig på hendes kontor. IT-medarbejderen har udsat klager for chikane på grund af køn, fordi hun er kvinde, og hierarkisk arbejdede over ham.

Klager overvejede at droppe ud af studiet. Hun havde været under meget pres. Kvinder bliver undertrykt på det indklagede universitet. Klager ønskede ikke at repræsentere et universitet, der behandler og undertrykker kvinder på den måde.

Klager fortsatte dog med at skrive sit speciale. Klager ønskede ikke at benytte sit kontor, som lå skråt over for lektor A's kontor til at skrive speciale på. Klager var anspændt i hele kroppen og altid på vagt, når hun var på kontoret. Klager endte med at skrive speciale derhjemme, hvilket betød, at hun var afskåret fra det studiemiljø, som hun havde krav på.

Klager indgav først klagen til Ligebehandlingsnævnet, da hun havde forsvaret sit speciale, dels fordi hun var bange for, at en klage over universitetet ville skabe yderligere forhindringer for hende, idet lektor A og indklagede var bestemmende faktorer for, om hun ville opnå sin kandidatgrad, dels fordi hun ikke havde tid til at klage, fordi hun ikke modtog den vejledning, som hun havde krav på.

Som følge af at have haft lektor A som specialevejleder fik klager et traume, som medførte, at klager ikke kan have en mandlig vejleder igen.

Det er klagers opfattelse, at ledelsen hos indklagede har været bekendt med, at de har problemer med det psykiske arbejdsmiljø, men ikke har handlet på det. Ledelsen var for reaktiv i forhold til at handle på alvoren af medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Indklagede er underlagt universitetsloven og undervisningsmiljøloven. Klager er rystet over, at indklagede mener, at de ikke har et ansvar for, om deres undervisere udøver chikane og sexchikane.

Det indklagede universitet gør gældende, at Ligebehandlingsnævnet bør afvise at behandle sagen. Indklagede gør desuden gældende, at hvis afvisning ikke finder sted, bør klager ikke få medhold i sin klage.

En række af de klagepunkter, der er rejst i klagen, vedrører forhold, som Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at bedømme.

Dette drejer sig om det af klager anførte om arbejdsmiljøloven, arbejdsmarkedsreglerne og det rejste krav om erstatning for optagelse af SU-slutlån. Derfor skal disse dele af klagen afvises af Ligebehandlingsnævnet.

For så vidt angår de øvrige klagepunkter, bestrider de implicerede medarbejdere, at de skulle have udvist en adfærd, der kunne anses for krænkende, eller som kunne anses for at have skabt et nedværdigende eller på anden måde ubehageligt klima.

Klager har ikke fremlagt skriftligt materiale, der understøtter, at de implicerede medarbejdere har krænket hende, og sagen kan derfor alene oplyses yderligere ved vidneførelse, hvilket ikke kan ske ved Ligebehandlingsnævnet.

Klagen bør derfor afvises i sin helhed i medfør af lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1. Karakteren og omfanget af klagen taler desuden for en afvisning.

Såfremt klagen ikke afvises, er det indklagedes opfattelse, at der ikke kan gives klager medhold i klagen.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn, jf. ligebehandlingslovens § 16 a, og ligestillingslovens § 2, stk. 4.

De rejste klagepunkter indeholder ingen momenter, der kan siges at have direkte eller indirekte relation til klagers køn.

Episoderne drejer sig alene om forhold relateret til klagers skift af vejleder, klagers løsning af arbejdsopgaver vedrørende indklagedes intranet og klagers adgang til lokaler på det indklagede universitet. Der er intet i klagers beskrivelse af forholdene, der indikerer, at der ved de pågældende episoder blev anvendt sprogbrug eller udvist adfærd, der havde relation til klagers køn, eller som i øvrigt var upassende.

Alle fire medarbejdere bestrider, at de skulle have udsat klager for krænkende adfærd eller behandlet klager i strid med indklagedes regler og politikker. De rejste klagepunkter bestrides af de implicerede medarbejdere og er ikke underbygget af klager. For en del af forholdene må det på baggrund af klagers beskrivelse af det passerende endvidere anses for udelukket, at der overhovedet har været tale om chikane eller sexchikane.

Lektor A, lektor B og lektor C husker, at klager ønskede at skifte vejleder. Efter deres opfattelse skete dette i overensstemmelse med indklagedes procedure herfor.

Lektor A var i sin vejledning af klager altid meget opmærksom på at agere professionelt. Lektor A kan ikke genkende klagers beskrivelse af, at han skulle have stirret ind på hendes kontor, lagt an på hende eller patroniseret hende. Lektor A husker, at han på et tidspunkt sagde til klager og en kollega, at de ikke burde ryge, da han mødte dem ved rygeskuret. Lektor A opfattede ikke dette som krænkende.

Lektor C husker at have sagt ja til, at klager kunne sidde i det kontor, som hun havde brugt som studenter-medhjælper, mens hun skrev sit speciale færdigt, selvom der ikke ellers er mulighed herfor. Lektor C kan ikke genkende udlægningen i klagepunkterne, herunder at han skulle have kigget på klagers bryster.

Det er indklagedes opfattelse, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der sandsynliggør konkret upassende adfærd hos nogen af de fire medarbejdere, der giver grundlag for sanktioner i medfør af indklagedes Sexual Harassment Policy, Code of Conduct eller Anti-bullying Policy.

Det af klager fremførte har alene karakter af generelle betragtninger og synspunkter vedrørende arbejdsmiljøet på det indklagede universitet og universitetets implementering og efterlevelse af politikker til sikring af et forsvarligt og chikanefrit miljø.

Indklagede bestrider, at indklagedes politikker og implementeringen heraf skulle være uegnede eller utilstrækkelige til at opfylde indklagedes forpligtelse til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø.

Indklagede afviser desuden, at der skulle være en grundlæggende og gennemgående dysfunktionalitet på universitetet, som kvindelige studerende mødes af, som beskrevet af klager. Indklagede bestrider ikke, at der i enkeltstående tilfælde kan forekomme upassende adfærd, også i form af chikane, hvorfor indklagede har gjort en stor indsats for at skabe opmærksomhed på at undgå dette samt at vejlede om, hvordan studerende og ansatte kan reagere, hvis de oplever sig udsat for sådan chikane.

Det ligger ledelsen af det indklagede universitet meget på sinde at fastholde og udvikle et inkluderende studie- og arbejdsmiljø, hvilket indklagedes politikker understøtter.

De fire medarbejdere, der skulle have udsat klager for sexchikane eller chikane, er ansat af indklagede i stillinger op til mellemlederniveau. De fire medarbejdere kan derfor identificeres med indklagede.

Såfremt klager havde været udsat for sexchikane eller chikane af de fire medarbejdere, ville indklagede ikke kunne drages til ansvar herfor. Indklagede er ikke umiddelbart ansvarlig for eventuel chikane udøvet af de fire medarbejdere. Indklagede henviser til Østre Landsrets dom af 6. september 2017 i sag B-2788-16.

Henset til de fire medarbejders stillinger og beføjelser kan indklagede ikke identificeres med medarbejderne i den forstand, at chikane udøvet af medarbejderne skal anses for udøvet af indklagede.

Indklagede har generelt iværksat tiltag med henblik på at modvirke chikane. I denne konkrete sag har indklagede iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse med klager og høring af relevante parter. Indklagede har således i tilstrækkelig grad opfyldt sine forpligtelser til at sikre et chikanefrit arbejds- og studiemiljø.

Indklagede bemærker, at klager på tidspunktet for klagens indgivelse til Ligebehandlingsnævnet hverken var ansat eller studerende hos indklagede, hvorfor der ikke var behov for iværksættelse af foreløbige tiltag, eksempelvis i form af adskillelse af parterne under klagens behandling.

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).

Ligebehandlingsnævnet bemærker, at nævnet ikke har kompetence til at behandle klager over påstået manglende overholdelse af arbejdsmiljøloven.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 3, stk. 1, at enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling. Det følger af ligebehandlingslovens § 3, stk. 2, at pligten også angår enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

Nævnet vurderer, at det indklagede universitet driver uddannelsesvirksomhed, der falder inden for ligebehandlingslovens anvendelsesområde, da der er tale om uddannelse med henblik på lønnet beskæftigelse.

Chikane og sexchikane 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.

Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det er den, der klager til Ligebehandlingsnævnet, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Klager har anført, at lektor A ikke gav hende den vejledning, som hun havde krav på. Klager har desuden anført, at lektor A udviste uønsket verbal og ikke-verbal adfærd over for hende ved blandt andet at stirre ind på hendes kontor, kramme hende, bide sig i underlæben, mens han kiggede på hende, og ved at kigge på hendes numse, når hun gik ind på sit kontor. Klager har videre anført, at lektor A har udsat hende for forskelsbehandling og sexchikane, fordi hun er kvinde, og fordi hun hierarkisk har arbejdet over ham.

Klager har gjort gældende, at lektor B bagatelliserede hendes klage over lektor A, og at han undlod at orientere hende om, at der på det indklagede universitet fandtes flere politikker vedrørende adfærd.

Klager har oplyst, at lektor C kiggede på hendes bryster, da de kort talte sammen i døråbningen til klagers kontor. Klager har desuden gjort gældende, at han skulle have udsat hende for chikane i forbindelse med, at han udtalte, at lektor A ville blive ked af, at klager skiftede vejleder, og i forbindelse med, at lektor C ikke lyttede, da klager ved et møde den 14. juni 2019 oplyste, at hun ikke havde tid til at svare på spørgsmål vedrørende intranettet hos indklagede.

Klager har gjort gældende, at IT-medarbejderen udsatte hende for chikane, da han bevidst undlod at give hende adgang til hendes kontor, og at han forsinkede hende i sin specialeskrivning og ekskluderede hende fra studiemiljøet.

Indklagede har bestridt, at de fire medarbejdere skulle have udsat klager for forskelsbehandling i forbindelse med sexchikane og anden chikane i relation til køn. Indklagede har oplyst, at de fire medarbejdere ikke kan genkende klagers beskrivelse af hændelsesforløbene.

Uanset parternes uenighed omkring hændelsesforløbene, vurderer Ligebehandlingsnævnet, at der som sagen foreligger oplyst og efter en samlet vurdering ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager på grund af sit køn er blevet udsat for forskelsbehandling i form af chikane og/eller sexchikane som led i hverken hendes uddannelse eller ansættelse hos indklagede.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-6, om lovens anvendelsesområde
- § 3, stk. 1 og stk. 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 16 a, om delt bevisbyrde