

Udskriftsdato: torsdag den 18. juni 2026

KEN nr 9959 af 22/08/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-56252

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - chikane - medhold

J.nr. 20-56252

En kvinde blev udsat for sexchikane på sit arbejde i forbindelse med, at virksomhedens administrerende direktør bukkede kvinden forover og klappede hende bagi. Den fysiske berøring blev begået af kvindens leder, der også var virksomhedsejer, og blev overværet af kvindens mandlige kollega.

Omkring en måned efter episoden blev kvinden afskediget fra sin stilling med henvisning til sine tilkendegivelser om, at hun ikke ønskede at fortsætte samarbejdet med virksomheden efter episoden på arbejdspladsen.

Afskedigelsen af kvinden havde direkte sammenhæng med episoden omkring en måned tidligere. Kvinden blev således afskediget som følge af episoden, hvor hun blev udsat for sexchikane.

Kvinden fik derfor medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af sexchikane og i, at hun i forbindelse med afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr. for forskelsbehandling på grund af sexchikane. Hun blev også tilkendt en godtgørelse for forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen svarende til ni måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i form af sexchikane i forbindelse med en specifik episode under en kvindes ansættelse i en virksomhed.

Klagen angår også, om klager blev udsat for ufordelagtig behandling i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling efter at have fremsat krav om ligebehandling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev udsat for sexchikane og afskediget fra sin stilling.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på samlet 420.000 kr. med procesrente fra den 15. december 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som Key Account Manager i den indklagede virksomhed den 1. januar 2018 (bilag 1). Klager rapporterede ifølge ansættelseskontrakten til den salgsansvarlige i virksomheden. Den salgsansvarlige var virksomhedens administrerende direktør og majoritetsejer.

Den indklagede virksomhed driver salgs- og konsulentvirksomhed med henblik på salg af IT-relaterede løsninger og ydelser.

Klagers arbejdsopgaver var primært etablering og vedligeholdelse af egen kundeportefølje.

Klager er bosat i Jylland, og Jylland var efter det oplyste hovedsageligt klagers kundeområde. Derfor arbejdede klager primært fra sin hjemmeadresse eller hos kunder i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt. Klager var som udgangspunkt på virksomhedens kontor på Sjælland én til to dage hver 14. dag.

Klagen over sexchikane angår en episode, der fandt sted den 1. oktober 2020, hvor klager var til stede på virksomhedens kontor på Sjælland. Efter arbejdstids ophør gik klager, den administrerende direktør og i hvert fald én af klagers kolleger (A medarbejder) ud for at ryge en cigaret.

Klager har for nævnet oplyst, at den administrerende direktør bukkede klager forover og klappede hende bagi. Klager har også oplyst, at der var to kolleger til stede.

Indklagede har for nævnet oplyst, at der var én anden mandlig kollega til stede, da den administrerende direktør gav klager et venskabeligt skub på hoften.

Klager har oplyst, at hun efter episoden konsulterede egen praktiserende læge med stresssymptomer, bl.a. søvnbesvær.

Den 13. oktober 2020 skrev klager følgende mail til virksomhedens administrerende direktør med emnet ”Jeg er kørt i dag” (bilag 3):

”Hej [den administrerende direktør]

Jeg kørte i min frokostpause fordi jeg ikke kan være nærværende og aktivt udførende mit arbejde.

Jeg har det skidt og ved ikke hvordan jeg skal tackle det at blive bukket forover og klappet i røven af dig sidste torsdag da jeg var herovre sidst (1. Oktober).

Lige Inden da, spørger du lige [A medarbejder] om hvad klokken er, og da han fortæller den er 16.35, siger du ”at så at du ikke er min chef længere”, hvorefter det virker som om du mener du er i din fulde ret til at udøve ovenstående handling mod mig.

Jeg ved ikke hvordan jeg skal have det eller føle eller reagere lige nu, udover at jeg bliver rigtig ked af det da jeg kommer ind på kontoret i dag. Jeg bliver også rasende på dig, og forstår ikke hvordan du kan finde på at gøre det mod en ansat, endda i andre kollegaers påsyn.

Jeg er kørt en tur og kører på hotellet bagefter og forsøger at arbejde med det jeg skal bagefter, men kan ikke lige finde ud af at snakke med dig.

Jeg ved godt vi blive nødt til at snakke om det på et tidspunkt, med det bliver ikke nu.

Det håber jeg du vil respektere!

/[klager]”

Samme dag svarede den administrerende direktør på klagers mail (bilag 4):

”Nej for satan mand det er jeg simpelthen så ked af at du slet ikke forstår det

Kæmpe gigantisk undskyld !! Og det vil jeg gerne gentage igen og igen og igen ...

Der er ingen, absolut ingen, intentioner om at skulle gøre dig utilpas eller overskride grænser hvilket jeg så åbenlyst er kommet til ... det beklager jeg virkelig meget !!

Jeg tager ikke sådan noget så alvorligt som jeg sikkert burde, det er kun ment i sjov, og det håber jeg også godt lidt du ved ... men det gør det jo ikke ok, selvfølgelig ikke !!!

Jeg kunne aldrig finde på at dis-respecte hverken en kollega, kvinde eller menneske i det hele taget – og ville aldrig komme ned af den sti, for det kan jeg simpelthen ikke acceptere

Det er jeg fandme ked af at du har opfanget på den måde !!

Sorry sorry sorry, og håber du kan acceptere min undskyldning og bekræftelse på at jeg selvfølgelig aldrig vil gøre noget lignende igen !!

Med venlig hilsen

[den administrerende direktør]”

Fra den 13. oktober 2020 og frem til den 27. oktober 2020 havde klager og den administrerende direktør følgende mailkorrespondance (bilag 5):

Den 13. oktober 2020:

Direktør: ”Vi skal selvfølgelig have talt om det, og hvis det er nemmere over telefon, så gør vi det sådan

Du kan sige ALT retur til mig, og jeg forstår bestemt at det er et skidt billede når du har opfattet det som du skriver

Klager: ”Hej [den administrerende direktør]

Tak for dine mails.

Jeg påtænker at arbejde normalt, dog fra hotellet i morgen og hjemmefra torsdag og fredag i det jeg har brug for at tænke mig om.

Det regner jeg med, og håber på, din forståelse for. Jeg kontakter dig senest mandag i næste uge.”

Den 14. oktober 2020:

Direktør: ”Hej [klager],

Det er ok for mig, men jeg har virkelig brug for at vi får talt om det, for jeg er fuldstændig i chok over reaktionen - da jeg selvfølgelig ikke har haft nogen som helst ønske om at hverken krænke dig eller indikere noget som helst upassende.

Jeg har/havde en fornemmelse af at vi havde en venskabelig jargon, hvor der også var plads til barnlige kommentarer osv..... Og mere er der simpelthen ikke i det for mig. Det kan godt være jeg er lidt naiv på den front, det er jeg jo nu nok..... men jeg er i hvert fald barnlig af sind, og tænker ikke i de baner- og det er jeg så blevet pænt meget mere opmærksom på at jeg skal !..... og det kan

jeg også godt se at jeg skal.

Det gør mig sgu ked af det, hvis du føler jeg har trådt over dine linier virkelig !..... For det er selvfølgelig aldrig ok

Håber du kan tage imod min undskyldning, og at du også godt fornemmer at der fra min side er tale om en akavet barnlig adfærd ”

Den 16. oktober 2020:

Klager: ”Hej [den administrerende direktør]

Jeg er så ked af det. Den omgangstone og kultur vi efterhånden har fået hos [indklagede] er ikke længere sund, og jeg har ikke lyst til at være en del af den kultur.

Jeg har været glad for de kampe vi har vundet sammen og faktisk også nogle af dem vi har tabt sammen.

De har alle lært mig noget og gjort mig klogere. Det har du også været en meget stor del af.

Men jeg kan ikke se mig ud af hvordan vi kan vinde denne ting der er opstået imellem os, sammen.

Uanset hvilke tanker du har haft omkring det, eller dem du ikke har gjort dig, så er det ikke samme holdninger jeg deler, og uanset hvilke intentioner du har haft om ikke at skade eller såre mig, så har jeg fået overskredet mine fysiske grænser af dig i sådan en grad jeg ikke troede var mulig, og er blevet ydmyget og nedværdiget foran mine kollegaer. Som menneske, professionelt og som kvinde.

Gjort ufrivilligt til et objekt og et stykke legetøj til skue og latterliggørelse.

Det kan jeg ikke acceptere og den historie om at det var okay at behandle mig sådan, vil jeg ikke være en del af.

Jeg er ikke ude på at blamere dig eller situationen yderligere eller dramatisere over den, privat eller officielt, men det er tydeligt for mig at vi selvfølgelig må finde en løsning, således vi begge kan komme videre med så rank ryg som muligt.

Det håber jeg du er med på? Hvad vil du foreslå?

/[Klager]

*Jeg vil, for min egen skyld, gerne bede om at vi fortsætter med at holde dialogen på mail, indtil videre. ”

Direktør: ”Hej [klager],

Det er selvfølgelig et ret så dårligt skriv at modtage, men du kan tro jeg respekterer det, og dig,

Det er en meget meget skrøbelig dialog, og hvor de skrevne ord let kan misforstås, og det er der virkelig ikke yderligere grund til,

Jeg kunne aldrig nogensinde ønske at negligere dine følelser eller opfattelse, og det gør jeg heller ikke nu. Selvfølgelig har jeg 1000 ting jeg gerne vil sige til dig, men det ligner ikke rigtigt at have et formål, så det må jeg respektere du ikke ønsker.

Vi skal åbenlyst have fundet en løsning, og det skal vi gøre hurtigt.

Du bliver nødt til at acceptere vi ikke er enige omkring hvordan situationen og miljøet skal opfattes - det er ikke det samme som at det negligeres. Jeg kan ikke bestemme hvordan dine følelser er, og du kan ikke bestemme hvad mine intentioner er. Men det gør selvfølgelig ikke at man ikke kan have en konstruktiv dialog omkring det, og respektere forskellige opfattelser. Jeg er super super super ked af at du har en opfattelse som du beskriver som : Gjort ufrivilligt til et objekt og et stykke legetøj til skue og latterliggørelse. Det er jo åbenlyst ikke nogen særlig rar opfattelse at gå med, og i min optik helt fuldstændig forkert, både fra mig og fra øvrige kollegaer- for jeg ved at alle respekterer dig rigtig rigtig meget, også mig !

Noten om kulturen i selskabet tager jeg både til mig og med videre, for tema er absolut ikke helt uden virkelighed, heller ikke her, det anerkender jeg bestemt .

Ligesom noten om at du ikke mener at kunne være en del af det længere, så det må handle om at vi skal finde en fornuftig måde at få det afsluttet på.

Temaet er meget meget betændt, så vi bliver nødt til at få drøftet hvad holdninger du har til kommunikation og hvordan det håndteres - jeg vil ikke fanges i at jeg kommunikerer noget andet end dig, så det bliver du nødt til at bidrage omkring. Jeg fornemmer at du har drøftet det med [navn], og hvis evt yderligere, påvirker det

selvfølgelig hvordan det skal kommunikeres. Du har helt sikkert også holdninger til hvordan det kommunikeres, så det skal du komme med lidt ord omkring.

Status

Du vil gerne fratræde i selskabet, så det skal vi have defineret vilkårene omkring, det er klart. Hvis du ikke vil komme med forslag, prøver jeg at give mit bud her:

- 2 måneders opsigelse, med fritagelse øjeblikkeligt (det er 1 måned mere end din opsigelse ellers siger, og alle er bedst tjent med at du får lov at slippe tøjlerne med det samme)
- Kommunikation - din opsigelse skal jeg begrunde, det kan jeg gøre et forslag på hvordan håndteres, men du skal komme med dine tanker omkring det

Personlig note : jeg er virkelig meget berørt af den her situation, dels fordi det åbenlyst har ramt dig meget hårdt, og selvfølgelig samtidig fordi det er mig der er årsag til det. Jeg er meget ked af at blive puttet ned i den kasse ! det er imod alt hvad jeg som person står for, og hvad jeg nogensinde kunne finde på at gøre. Men anderkender også at min adfærd og kommunikation kan gøre det muligt, og det er jo helt håbløst dumt af mig, og det bliver jeg så nødt til at lære er virkeligheden.

Du må meget gerne komme retur med dine umiddelbare tanker i dag, så vi kan få tingene håndteret - så kan vi aftale videre derfra. ”

Klager: ”Hej [den administrerende direktør]

Jeg prøver at reagere hurtigt, således vi begge kan gå på weekend med en aftale om hvad der videre skal ske.

Jeg er stadig vildt ked af det (og også vred), og jeg forstår også dine personlige noter og det du kommer fra, og jeg har, som jeg også skrev, dog med andre ord, heller ingen interesse eller ønske om at putte dig ned i nogen kasse!

Min mail fra i morges skal ikke opfattes som en opsigelse fra min side, men at jeg er ked af at være her lige nu, og som tingene er blevet.

Hvad jeg rent faktisk skriver er, at jeg ikke har lyst til at være en del af den kultur der er opstået i [indklagede], og at det er svært for mig at se mig ud af det der er sket i mellem os.

Jeg accepterer fuldt ud vi ikke er enige omkring situationen, og du har ret i det bestemt ikke på nogen måder er en rar opfattelse at gå med at føle sig objektificeret og latterliggjort . Men vi kan vel blive enige om at jeg som medarbejder skal kunne færdes i et trygt og frit miljø på min arbejdsplads?

Det er ikke fair at din adfærd, skal gøre jeg ikke kan se mig selv udføre mit arbejde trygt og rart i [indklagede].

Som sagt har jeg ikke behov for at udstille eller dramatisere. Jeg har en interesse i at vi kan komme godt videre . Begge to.

Det synes jeg ikke jeg gør ved at indgå en præmis om at jeg siger op. Derfor vil jeg mene en fratrædelses-ordning må være vejen vi kan gå.

4 måneders opsigelse, som hvis det var dig der opsagde mig, da situationen er affødt af noget du har gjort, og ikke noget jeg har gjort.

En godtgørelse/ kompensation for fysisk seksuel chikane, jvf. ligestillingsloven § 1 stk. 6 - definition på seksuel chikane

3-4 måneders fuld løn

Fritstilling - Jeg kan optage andet arbejde uden der modregnes i den aftalte fratrædelsesordning i sin helhed. Også indenfor de 4 mdr. opsigelse

Ved at indgå ovenstående aftale undgår vi også en lang, og sikkert for dig omkostningstung proces, og for mig lang og udmattende proces.

Kan vi indgå en sådan aftale kan vi også godt aftale at give håndslag på at opføre os loyalt overfor hinanden.

Også kommunikationsmæssigt;

Jeg taler ordentligt om [indklagede] og dig, og nævner ikke noget om den reelle årsag til vores samarbejdsophør, og du gør det samme ved referenceforespørgsler fra fremtidige arbejdsgivere overfor mig, og i det hele taget.

Vi stopper officielt samarbejdet pga omlægninger i salgsafdelingen/ nedlæggelse af min stilling/ jeg har lyst til noget andet i f.eks Jylland, whatever, vi finder frem til en hvilken som helst plausibel forklaring.

Denne forklaring er også gældende overfor kollegaer, samarbejdspartnere, på SoMe mv. hvis du ønsker det.

Det vil jeg gerne aftale med dig på ovenstående vilkår.

Kan vi ikke opnå aftale på ovenstående eller lignende, må vi hver især vurdere hvordan vi videre griber det an. ”

Den 19. oktober 2020:

Klager: ”Hej [den administrerende direktør]

Jeg afventer hurtigt svar fra dig.

Vi har også et teamsmøde kl. 11.30. Skal jeg deltage i Podio træning?

Jeg håndterer selvfølgelig kunderne loyalt i dag og dagene fremover og til vi finder en løsning. ”

Den 26. oktober 2020:

Klager: ”Hej [den administrerende direktør]

Du bad mig reagere hurtigt på din sidste mail fredag d. 16. oktober med dit forslag til en løsning, således vi hurtigt kunne komme videre. Det gjorde jeg samme eftermiddag i den tro at du også ville returnere et svar hurtigt tilbage til mig på mit forslag.

Der er nu gået over en uge og jeg har stadig ikke hørt noget fra dig mht. en afklaring eller aftale/fratrædelsesordning.

Jeg har brug for at fortælle dig at min (advokat/fagforening) lige nu ser sol måne og stjerner.

De ville gerne have taget over med det samme, men da jeg umiddelbart ingen ønsker havde om dette, bad jeg dem om at vente, og lade mig køre dialogen med dig på mail, fair and square, og med det jeg mener er acceptabelt for mig, og uden at trække [indklagede] og dig rundt i sølet.

Min oplevelse er stadig den samme, rent personligt og jeg er godt og grundigt rystet. Det er min opfattelse. Og jeg bliver også nødt til at sige at dette var jo blot den sidste fysiske grænse/ bastion der blev overskredet. Det var dråben. Og den mest upassende og grænseoverskridende af slagsen.

Inden da har jeg også oplevet upassende og grænseoverskridende adfærd, rettet direkte i mod mig, i andre henseender. Nogle eksempler på dem er listet herunder:

- 1) at blive inviteret med dig op på dit værelse, så jeg kunne ligge i smørhul mellem dig og [fornavn] til julefrokosten sidste år på [hotel].
- 2) På et online internt teamsmøde, mandag d. 12. Oktober, at få insinueret og direkte høre på, fra en anden kollega/ partner end dig, at det var ærgeligt kollega xxx også skulle være med på den mail jeg skulle have tilsendt (med et skærmdump af tavlen med noter), for så kunne der jo ikke sendes "dickpics" til mig. Herefter griner alle mandlige kollegaer på mødet. Jeg logger af da jeg ikke ved hvordan jeg skal håndtere den ubehagelige situation.

Jeg vil gerne kunne afslutte denne helt stille og roligt, således vi igen kan se hinanden i øjnene på et eller andet tidspunkt, uden jeg skal være usikker eller utryk, og uden "bad blood" imellem os.

Således vil jeg også kunne få overleveret kunderne på en ordentlig måde til jer i systemet og evt. til kollegaer (måske kan dette gøre blot på skrift), i vores begges interesse, og jeg kan evt. få sagt farvel til alle uden drama.

Så jeg afventer nu at du kommer mig i møde og accepterer mit udspil i løbet af kort tid/ få dage, således jeg ikke skal til at køre en egentlig sag. Det synes jeg ikke nogen af os "fortjener". "

Direktør: "Hej [klager],

Ja, det lykkedes ikke i første omgang at få håndteret så hurtigt som jeg tror vi begge ønsker,

Det er meget problematisk at du ikke ønsker kommunikation omkring det, og dit svar retur var ikke noget jeg kunne reagere hurtigt retur på overhovedet,

Det er en meget skrøbelig situation, som selvfølgelig skal håndteres rigtigt, og jeg har derfor involveret [direktøren for Solutions] i det jvf hans rolle i Ledelsen, og samtidig at jeg fornemmer han er en person du føler dig tryk ved.

[Direktøren for Solutions] skulle gerne have prøvet at fange dig på telefonen, og du er også meget velkommen til at kontakte ham retur, så vi kan få tingene på plads - det har vi alle sammen bedst af, selvfølgelig. ”

Klager: ”Nej det er godt nok ikke en nem situation .

Jeg vil i den grad gerne kommunikere med dig, og rigtig gerne på skrift . Det er det jeg forsøger mig med. Men jeg ved faktisk slet ikke hvordan jeg skal håndtere en snak med dig over telefonen lige nu.

Så ja, du har helt ret. Det er en meget skrøbelig situation, også for mig.

Det er helt forståeligt at du har involveret [direktøren for Solutions] i hans kraft af at han er en del af ledelsen, og du har ret i jeg har haft gode dialoger med [direktøren for Solutions] tidligere.

Hvorvidt jeg skal tale direkte med ham ved jeg ikke, og jeg ved heller ikke hvad den snak kan bidrage med. Men han er selvfølgelig velkommen til at ringe.

Jeg kan ikke se han har forsøgt at ringe til mig i sidste uge eller i dag ifølge min opkaldshistorik.

Som jeg fornemmer lidt, er du ikke helt så interesseret i at komme mig i møde på en fratrædelsesordning, men mener jeg selv skal sige op?

Er det korrekt forstået? ”

Direktør: ”Jeg vil mene at tidligere kommunikation har været så godt, at det burde være muligt også at tale sammen når man føler sig forurettet eller måtte være uenig, det synes jeg egentlig i høj grad du er blevet mødt med, og med stor respekt.

Du eskalerer problemstilling ganske meget, og samtidig uden at ville tale sammen, og på skrift kan vi komme til at misforstå en ellers god hensigt.

Det er ikke den bedste måde at håndtere det på, for nogen af os ... og så kan jeg godt respektere du ikke ønsker at tale med mig som sådan, det er selvfølgelig ok.

Du må meget gerne prøve at fange [direktøren for Solutions], og jeg beder også ham om at kontakte dig igen,”

Den 27. oktober 2020:

Klager: ”[Den administrerende direktør],

Du skrev tidligere at jeg kunne sige alt retur til dig, og det bliver jeg virkelig nødt til at gøre nu. På skrift .

Du skriver jeg; *"eskalerer problemstillingen ganske meget"*?

Når dit fokus er på jeg eskalerer, lader det ikke til du helt forstår hvad der er kernen i problemstillingen.

En problemstilling der udelukkende blev startet af dig, og dermed eskalerede i det øjeblik du traf en ledelsesmæssig forkert handling.

At du ikke kan skille venskabelig jargon fra upassende og grænseoverskridende handling, er i virkeligheden det der er dybt problematisk.

Det er, til trods for dette, både et udtryk for respekt for dig i al almindelighed, og et ønske om ikke at blæse problemstillingen ud af proportioner, at jeg lader dig foreslå en løsning først, og herefter kommer med mit forslag. Ligesom det også er et udtryk for samme respekt, at vi begge forholder os til hvad der er rimeligt og passende, således vi begge kan komme godt videre...

Du mener det er rimeligt og passende jeg selv siger op, på baggrund af din adfærd.

Dette er jeg så ikke enig med dig i, og mener jeg bør stilles som var det dig der opsagde mig, samt få en mindre kompensation.

Når man/ vi er uenige, ja så er det så her vi må finde en anden måde at blive enige på. Og dette helst uden advokat og fagforening indover, igen for begges skyld.

(I det retslige vil det komme til at blive en langtrukken proces, og 3-4 mdr. kompensation i sådanne sager er en "mindre" kompensation).

Du skriver også at jeg ikke ønsker kommunikation, når alt jeg gør er at kommunikere - dig og mig imellem. På skrift, dog, men stadig uden advokat og fagforening.

Men det er selvsagt klart, at den gode direkte kommunikation, som der tidligere har været, ryger fuldstændigt ad helvede til, når den person jeg skal komme til for hjælp i sådan et anliggende, nemlig min nærmeste chef (og hvis ikke ham/ hende, så min direktør), også er den der udøver denne barnlige, grænseoverskridende, unfair og ulovlige handling.

Jeg synes du bør fortælle mig om du kan se en anden løsning end dit første forslag. Hvis ikke er det jo sådan du vælger at forholde dig.

Det er lige nu op til dig hvor denne "problemstilling" skal havne .

Kan vi klare den selv er det naturligvis det bedste for alle.

En lille tanke til sidst...

Hvordan vi hver i sær har det bedst med at håndtere dette på, må vel være laveste fællesnævner, og det er den skriftlige form jeg ønsker.

Jeg siger ikke jeg aldrig vil snakke med dig om det over telefon. Men som du selv nævner er dette så skrøbeligt et anliggende, at det for mig er mere trygt at skrive med dig end direkte tale, for nu.

Det må du så tænke om hvad du vil, ligesom jeg jo må respektere hvis du ikke ønsker denne form for kommunikation.

*FYI - har [direktøren for Solutions] endnu ikke kontaktet mig, hvilket han jo stadig er velkommen til.

Jeg kommer nok ikke til at kontakte ham af mig selv, så ønsker du at få mig i tale telefonisk igennem [direktøren for Solutions], ringer han endelig bare.

Jeg afventer. ”

Den 27. oktober havde klager følgende mailkorrespondance med den indklagede virksomheds direktør for Solutions:

Direktør for

Solutions: ”Hej [klager],

Jeg har fået overdraget sagen mellem dig og [den administrerende direktør], og jeg vil gerne tage en snak med dig omkring hvad der er sket.

Inden vi tager snakken vil jeg gerne bede dig om at forberede dig, så du kan give mig helt konkrete ting der er sket, tidslinie ect. Det jeg har fået af [den administrerende direktør] er de mails der er sendt mellem jer.

Jeg må sige at jeg er forvirret og har svært ved at se hvad roden i problematikken er, da der mere bliver omtalt en situation uden en egentlig konkret beskrivelse, og det tror jeg bliver meget vigtigt, så både for din og for [den administrerende direktør]s skyld skal vi være så konkrete som muligt. Det er bare så jeg er helt klar på hvad der er sket.

Hvis du er mere på at skrive den til mig, så er det også okay.

Jeg er hjemme de her dage med lidt forkølelse og ondt i halsen, så vi kan snakke frit.

Du skal også vide at jeg har talt med vores HR advokat omkring sagen, da jeg jo ikke i forvejen har erfaring med den type sager, og jeg vil gerne gøre det så godt som muligt for alle parter. ”

Klager: ”Hej [direktøren for Solutions]

Vi kan sagtens tage en snak, men jeg forstår ikke helt formålet, hvis I har fået en HR advokat med indover, så er det vel bedre det er ham eller hende jeg taler med?

Han/hun kan også kontakte min advokat eller fagforening direkte, såfremt det er rette vej og det [den administrerende direktør] ønsker?

Jeg skal i så fald blot lige have lejlighed til at fortælle ham hvem der kontakter ham, og hvornår.

Timeline mm. er i den første mail nederst i mailtråden til [den administrerende direktør] d. 13. oktober (vedhæftet såfremt du ikke har den første og den sidste mail fra mig med), hvor i jeg gør det klart jeg ikke

kan holde til at være i lokale med ham efter hændelsen torsdag d. 1. oktober kl. 16.35, hvor han bukker mig fremover og klapper mig i røven med ordene ”så er jeg ikke din chef længere”, da [A medarbejder] adspurgt af [den administrerende direktør] fortæller [den administrerende direktør] hvad klokken er.

Du kan læse hele mailtråden her vedhæftet. Jeg har ikke så meget mere at tilføje til timeline etc.

Vi kan stadig godt ringe sammen f.eks. kl. 15.45? ”

Direktør for

Solutions: ”Hej [klager],

Tak for mailen, jeg har også lige haft fat i [A medarbejder] omkring den.

Lige for at præcisere, jeg har taget fat i vores HR advokat for at få råd til hvad jeg skal gøre i sådan en sag, for der var jeg lidt på bar bud og har heller ikke den fornødne viden, men det er vigtigt for mig at være ordentlig i sagen. Nu har jeg alle mails der er sendt og [A medarbejder]’s udsagn.

Jeg skal lige igen ha en snak med [den administrerende direktør], så vender jeg tilbage. ”

Den 31. oktober 2020 tilbød klager indklagede at indgå en fratrædelsesaftale. Det fremgår af fratrædelsesaftalen bl.a., at klager ville fratræde sin stilling med fire måneders varsel og med fritstilling frem til fratræden uden modregning i lønnen ved ny ikke-konkurrerende ansættelse. Klager ville desuden modtage en godtgørelse svarende til en måneds løn som fratrædelsesgodtgørelse.

Senere samme dag blev klager afskediget fra sin stilling. Det fremgår af brev af 31. oktober 2020 (bilag 6):

”Opsigelse af samarbejdet

Vi er desværre nødsaget til at meddele, at du hermed opsiges fra din stilling i [den indklagede virksomhed] med fire (4) måneders varsel, således at opsigelsesvarslet udløber med udgangen af februar 2021.

Begrundelsen for opsigelsen er, at du i forbindelse med din påtale af en episode på arbejdspladsen den 1. oktober 2020, som du over for selskabet har oplyst at du oplevede som ubehagelig, har afvist selskabets forsøg på at tale om

episoden samt at afsøge mulighederne for at kunne fortsætte samarbejdet, og direkte givet udtryk for, at du ønsker at stoppe din ansættelse hos [indklagede], da du ikke anser et fremadrettet samarbejde for at være muligt.

På baggrund af dine klare udmeldinger om, at du ikke ønsker at fortsætte samarbejdet med [indklagede], er selskabet enige i, at der ikke længere er den nødvendige tillid mellem dig og selskabet til at samarbejdet kan fortsætte.

Da det ikke har været muligt at finde en fælles aftale med dig om din fratræden i [indklagede], er det blevet besluttet

at opsige dig fra din stilling.

Med virkning fra 31. oktober 2020 og frem til fratrædelsestidspunktet, er du suspenderet fra dit arbejde, og vil være fritaget for at møde på arbejdet. Du vil fortsat skulle stå til rådighed for Selskabet i opsigelsesperioden. ”

Klagers advokat fremsatte herefter over for indklagede krav om godtgørelse.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 15. december 2020.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 25.000 kr. og en godtgørelse på 508.474,28 kr. svarende til 12 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager har for nævnet fremsat følgende opsummerende bemærkninger:

”Det gøres overordnet gældende, at [klager] i forbindelse med udførelsen af sit arbejde, blev udsat for krænkende adfærd i form af en uønsket fysisk fastholdelse og berøring/klap på/i bagdelen, af din arbejdsgiver, [den administrerende direktør]. Da [klager] beklagede sig over denne chikane, blev hun opsagt.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at [klager] på sit arbejde blev udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter fra [den administrerende direktør], hendes chef, administrerende direktør og majoritetsejer. [Klager] er derfor berettiget til en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1.

Det gøres endvidere gældende, at [indklagede], som arbejdsgiver for [klager], hæfter for dette krav.

[Den administrerende direktør] udviste fysisk krænkende adfærd overfor [klager] i form af fastholdelse og klap bagi. Den krænkende adfærd blev begået foran to (2) kolleger. [Klager] følte sig yderst nedværdiget og ydmyget, og episoden var yderst ubehagelig for [klager], der herefter mistede følelsen af tryghed på arbejdspladsen.

Krænkelsen er omfattet af begrebet seksuel chikane i ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, og dermed en krænkelse af ligebehandlingsprincippet i ligebehandlingslovens § 4.

[Klager] fastholder, at episoden udspillede sig, som beskrevet i hendes e-mail til [den administrerende direktør] den 13. oktober 2020 (bilag 3).

[Den administrerende direktør] har erkendt den krænkende adfærd (bilag 4), og der er på den baggrund påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling på grund af køn, jf. ligestillingslovens § 16 a. Det er herefter [indklagede], der skal bevise, at ligestillingsprincippet ikke er krænket.

[Den administrerende direktør]s e-mail til [klager] af 13. oktober 2020 (bilag 4), kan hverken læses eller forstås på anden måde, end at han i denne e-mail bekræftede [klager] i, hvorledes episoden havde udspillet sig. [Den administrerende direktør] bruger blandt andet ordet ”igen”, der bruges til at angive en tilbagevendende til en tidligere tilstand eller et tidligere forhold.

Det fremgår i forarbejderne til ligestillingslovens § 4, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang at sikre sine medarbejdere mod chikane. Denne forpligtelse har hverken [den administrerende direktør] eller [indklagede] levet op til.

Efter episoden blev [klager] på intet tidspunkt mødt med vejledning eller hjælp til håndtering eller bearbejdelse af episoden. Derimod følte hun sig nødsaget til at kontakte den selv samme person, der havde krænket hende, hvorefter hun blev mødt med bemærkninger om, at hun overreagerede. Selv efter, at korrespondancen blev overdraget til en anden repræsentant fra virksomheden, [direktøren for Solutions], udeblev viljen til at hjælpe [klager], og til at leve op til ligestillingslovens og arbejdsmiljølovens arbejdsgiveransvar.

[Indklagede] har med både udførelsen af selve krænkelsen og den efterfølgende håndtering, groft misligholdt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed. Tværtimod, bevidner korrespondancen mellem [klager] og [den administrerende direktør] (bilag 4) og korrespondancen mellem [klager] og [direktøren for Solutions] (bilag 9) om, at ledelsen både accepterede og var en del af krænkelseskulturen, og at de på trods af klager herom valgte at tale det ned, frem for at tage hånd om det.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at [klager] i strid med ligestillingslovens § 15 blev afskediget, fordi hun beklagede sig over den krænkende adfærd, som [den administrerende direktør] udsatte hende for.

Det er baggrunden for opsigelsen, der er genstand for Ligestillingsnævnets bedømmelse og afgørelse af sagen.

Opsigelsen den 31. oktober 2020 er begrundet i [klager]s påberåbelse af episoden den 1. oktober 2020. Der er således påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen helt eller delvist var motiveret af, at [klager] havde klaget over de krænkelse, som [den administrerende direktør] havde udsat hende for. Det er herefter virksomheden, der skal bevise, at afskedigelsen ikke var i strid med ligestillingsloven, jf. ligestillingslovens § 16 a.

Det afvises, at [klager] har afvist at medvirke til en dialog eller løsning af sagen. Tværtimod har [klager] fundet modet til at konfrontere sin krænker selvom selv samme person både var hendes chef og virksomhedens overhoved, både i kraft af rollen som administrerende direktør, og som virksomhedsleder. Modsat har virksomheden ikke medvirket til en løsning af sagen, men har alene forsøgt at nedtone episoden overfor [klager], og da dette ikke var muligt, løst sagen ved at opsigelse hende.

Virksomheden vælger at opsig [klager]. Det er virksomhedens valg – og virksomhedens valg alene at opsig [klager]. Det er opsigelsen, der er den udløsende faktor for Ligebehandlingslovens § 15's anvendelse.

Selv efter opsigelsen fortsatte virksomheden den chikanerende adfærd, ved at lukke ned for [klager]s telefon uden at give besked herom, og ved at suspendere hende og derved fastholde hende i kontakten til det krænkende arbejdsmiljø, uden hensyntagen til [klager]. Til støtte herfor anvendte [indklagede] på intet tidspunkt [klager]s arbejdskraft efter opsigelse. ”

Indklagede påstår frifindelse, subsidiært afvisning på grund af behov for bevisførelse.

Indklagede har for nævnet fremsat følgende opsummerende bemærkninger:

”Til støtte for [indklagedes] principale påstand om frifindelse, gøres det gældende, at [klager] ikke har påvist konkrete omstændigheder for, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling af [indklagede], jf. nedenfor, ligesom [indklagede] har dokumenteret, at opsigelsen af [klager] ikke var begrundet i hendes påtale af episoden den 1. oktober 2020, jf. nedenfor.

[Klager] har derfor ikke har krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven, hvorfor [indklagede] skal frifindes for dette krav.

Til støtte for [indklagedes] subsidiære påstand om Ligebehandlingsnævnets afvisning af sagen, gøres det overordnet gældende, at bevisbyrden i forhold til den påståede chikanøse adfærd

samt arbejdsmiljøet i [indklagede], kræver en egentlig bevisførelse ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske for Ligebehandlingsnævnet, hvorfor sagen af den grund skal afvises.

Ad krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven § 14, jf. § 4, jf. § 1

Det bestrides, at [den administrerende direktør]s adfærd den 1. oktober 2020 er i strid med ligebehandlingslovens § 1, stk. 6, om sexchikane, idet den af [den administrerende direktør] udviste adfærd ikke kan anses for at have haft den form for ”seksuel undertone” og det formål, der er en forudsætning for, at der foreligger sexchikane efter bestemmelsen.

Den i klagen beskrevne krænkende adfærd: ”uønsket fysisk fastholdelse og berøring/klap på/i bagdelen” genkendes ikke af [indklagede] og bestrides fuldt ud.

[Indklagede] fastholder, at der udelukkende tale om en spøgefuldt udtalelse og et venskabeligt skub fra [den administrerende direktør]s side.

[Den administrerende direktør]s efterfølgende undskyldninger til [klager] i den fremlagte e-mailkorrespondance mellem parterne viser også tydeligt, at [den administrerende direktør]s adfærd den 1. oktober alene

var et udtryk for hans barnlige og spøgende væremåde, og det faktum at der var andre til stede da episoden udspillede sig, understøtter også, at der absolut ingen former for seksuelle undertoner var i den udviste adfærd.

Det fremgår tværtimod klart af den fremlagte korrespondance mellem [den administrerende direktør] og [klager], at [den administrerende direktør] tog sagen dybt alvorligt. Han respekterede [klager]s opfattelse af episoden og forsøgte at imødekomme samtlige af [klager]s ønsker om bl.a. at holde dialogen mellem dem skriftligt samt efterfølgende hendes klare udmelding om, at hun ønskede en fratrædelsesaftale.

[Indklagede] bestrider på den baggrund, at [klager] har dokumenteret, at hun har været udsat for sexchikane på arbejdspladsen og [indklagede] kan derfor ikke gøres ansvarlig for de i klagen påståede forhold.

Ad krav om godtgørelse efter ligestillingsloven § 15, jf. § 4

Opsigelsen af [klager] var ikke begrundet i hendes påtale af episoden den 1. oktober 2020.

Opsigelsen af [klager] var udelukkende begrundet i [klager]s eget udtrykte ønske om at fratræde i [indklagede], bl.a. ved at hun allerede ved den indledende kommunikation med [den administrerende direktør] klart udtrykte, at *"en fratrædelsesaftale må være vejen vi kan gå."*

Den fremlagte e-mailkorrespondance dokumenterer, at [klager] kontinuerlig i sin kommunikation med [den administrerende direktør] gav udtryk for, at hun ønskede at fratræde sin stilling.

[Klager] har på intet tidspunkt været imødekommende og dialogsøgende overfor [indklagede]. [Klager] har tvært i mod afvist en hver form for mundtlig dialog med [den administrerende direktør], ligesom hun har afvist, at mødes fysisk og drøfte situationen med andre i ledelsen i [indklagede].

Denne adfærd har [indklagede] accepteret, da [klager] tidligt i dialogen med [den administrerende direktør] gjorde det klart, at hun ikke længere kunne se sig selv fortsætte hos [indklagede].

Alene af den grund forfulgte [indklagede] ikke yderligere forsøg på at løse konflikten mellem [klager] og [den administrerende direktør], så samarbejdet kunne fortsætte.

På intet tidspunkt i dialogen med først [den administrerende direktør] og efterfølgende [direktøren for Solutions], har [klager] tilkendegivet, at hun ønskede at fortsætte sit arbejde i [indklagede].

[Indklagede] har kontinuerlig gennem hele processen forsøgt at være lydhør i forhold til hvad [klager] ønskede – herunder at fratræde sin stilling med selskabets opsigelsesvarsel.

At [klager] ikke selv ville opsiges sin stilling, ændrer ikke på det faktum, at [klager] samtidig gav eksplicit udtryk for, at hun ønskede at stoppe samarbejdet med [indklagede].

[Klager]s forslag til en fratrædelsesaftale underbygger, at [klager] aldrig ønskede at fortsætte sit arbejde i [indklagede].

Det dokumenterer tværtimod, at [klager] ønskede at stoppe i [indklagede] så hurtigt som muligt, og med den størst mulige økonomiske kompensation, hvilket yderligere underbygges af, at [klager] efterfølgende afslog sit eget forslag til en fratrædelsesaftale, som [indklagede] havde tilkendegivet at de ville acceptere.

[Klager] har heller ikke besvaret [indklagede]s gentagne opfordringer (senest ved [indklagede]s bemærkninger af 31. marts 2021) om at oplyse, hvorfor hun få dage efter at have fremsendt en fratrædelsesaftale til [indklagede], som hun med hjælp fra advokat selv havde udarbejdet, ikke længere ville tiltræde aftalen.

Undladelsen af at besvare [indklagede]s opfordringer samt [klager]s afslag på af at acceptere sit eget udkast til en fratrædelsesaftale, kan derfor ikke tolkes på anden måde end, at [klager] så en chance for at udnytte situationen og rejse et højere krav efter ligebehandlingsloven efter modtagelsen af opsigelsen fra [indklagede], hvilket var grunden til, at [klager] pludselig ikke ville acceptere sit eget forslag til en fratrædelsesaftale.

Da det ikke er denne situation, som ligebehandlingsloven søger at beskytte, skal Ligebehandlingsnævnet tillægge ovennævnte forhold betydelig vægt ved vurderingen af sagen samt en eventuel ret til godtgørelse.

På baggrund af det i sagen fremlagte materiale er det således dokumenteret, at den eneste grund til, at [indklagede] opsagde [klager] med udgangen af oktober 2020, var på baggrund af [klager]s eget udtrykte ønske om at fratræde sin stilling i [indklagede]. Opsigelsen af [klager] var derfor ikke i strid med ligebehandlingsloven.

På den baggrund skal [indklagede] frifindes for ethvert krav om betaling af godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Opsummering af frifindelsespåstand

[Indklagede] bestrider af de ovennævnte grunde, at [klager] har påvist faktiske omstændigheder for, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn i stillingen hos [indklagede] og at [indklagede] har løftet sin del af bevisbyrden for, at forskelsbehandling

efter ligebehandlingsloven ikke har fundet sted, hvorfor [indklagede] ikke kan gøres ansvarlig for de i klagen påståede forhold.

Ad afvisning af sagen

Processkrifterne i sagen viser med al tydelighed, at bevisbyrden i forhold til den påståede chikanøse adfærd samt påstandene om arbejdsmiljøet i [indklagede] som fremsat af [klager], kræver en egentlig bevisførelse ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Der er åbenlyse uenigheder om en række af sagens faktiske forhold – herunder episoden den 1. oktober 2020, der er sagens omdrejningspunkt – der efter [indklagede]s vurdering, kun kan afklares ved en egentlig bevisførelse i form af vidneforklaringer.

Da en sådan bevisførelse alene kan ske ved domstolene, bør sagen alene på den baggrund afvises af Ligebehandlingsnævnet, jf. lov om ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 4.

Ad opgørelsen af gennemsnitsprovision

Hvis Ligebehandlingsnævnet mod forventning skulle komme til, at [klager] har krav på en godtgørelse fra [indklagede], gøres det gældende, at [klager]s gennemsnitsprovision skal opgøres på baggrund af

opgørelsen i duplikken, hvorefter gennemsnitsprovisionen for perioden november 2019 til oktober 2020 udgør 3.635,40 kr. pr. måned. ”

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).

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

Lige arbejdsvilkår omfatter også forbud mod sexchikane.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

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.

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.

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.

Episoden den 1. oktober 2020

Chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt.

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.

Arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Klager har for nævnet oplyst, at den administrerende direktør i den indklagede virksomhed den 1. oktober 2020 bukkede klager forover og klappede hende bagi.

Få dage senere beskrev klager episoden i en mail til den administrerende direktør.

Nævnet lægger på baggrund af den efterfølgende mailkorrespondance mellem klager og den administrerende direktør til grund, at episoden fandt sted som beskrevet af klager. Nævnet lægger også til grund, at episoden blev overværet af i hvert fald én mandlig medarbejder i virksomheden. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at indklagede efterfølgende har anført, at der alene var tale om et venskabeligt skub fra den administrerende direktørs side.

Klager har oplyst, at hun oplevede episoden som krænkende, nedværdigende og ydmygende. Episoden var yderst ubehagelig for klager, der herefter mistede følelsen af tryghed på arbejdspladsen.

På baggrund af ovenstående samt indholdet af mailkorrespondancen mellem klager og den administrerende direktør er det nævnets vurdering, at den administrerende direktør har udvist en adfærd, der er omfattet af ligestillingslovens definition af sexchikane.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på, at episoden som følge af dens karakter både var egnet til og havde den virkning at krænke klagers værdighed.

Klager har herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket ulovlig forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede har oplyst, at den administrerende direktørs adfærd alene var et udtryk for hans barnlige og spøgende væremåde uden seksuelle undertoner.

Ligestillingsnævnet vurderer, at indklagede ikke herved har løftet bevisbyrden for, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager får herefter medhold i denne del af klagen.

Afskedigelsen

Ved mail af 13. oktober 2020 oplyste klager den administrerende direktør om, hvorledes episoden den 1. oktober 2020 påvirkede klager i forhold til at være til stede på arbejdspladsen.

I en efterfølgende mail til den administrerende direktør beskrev klager yderligere to episoder, som hun oplevede som upassende og grænseoverskridende.

Den 16. oktober 2020 tilkendegav klager, at hun som følge af episoden den 1. oktober 2020 og kulturen i den indklagede virksomhed ikke længere ønskede at fortsætte sin ansættelse i virksomheden. Parterne drøftede herefter vilkår for klagers fratreden.

Den 31. oktober 2020 blev klager afskediget fra sin stilling med henvisning til sine tilkendegivelser om, at hun ikke ønskede at fortsætte samarbejdet med indklagede efter episoden på arbejdspladsen den 1. oktober 2020.

På baggrund af mailkorrespondancen mellem klager og den administrerende direktør må det lægges til grund, at afskedigelsen af klager havde direkte sammenhæng med episoden den 1. oktober 2020.

Klager blev således ikke afskediget, fordi hun fremsatte krav om ligebehandling. Klager blev derimod afskediget som følge af episoden den 1. oktober 2020.

På baggrund af den direkte sammenhæng mellem episoden den 1. oktober 2020, hvor klager var udsat for sexchikane, og afskedigelsen af klager den 31. oktober 2020 og efter sagens oplysninger i øvrigt, vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun i forbindelse med afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede har ikke ved sine oplysninger bevist, at ligebehandlings-princippet ikke er blevet krænket.

Klager får derfor også medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse for forskelsbehandling i form af sexchikane, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 40.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse. Det er ved vurderingen indgået, at sexchikanen bestod af fysisk berøring begået af klagers leder, der også var virksomhedsejer, og at episoden blev overværet af klagers mandlige kollega.

Klager tilkendes tillige en godtgørelse for forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 380.000 kr., svarende til omkring 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale samlet 420.000 kr. til klager med procesrente fra den 15. december 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

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 og stk. 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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