

Udskriftsdato: 27. december 2025

KEN nr 9129 af 13/12/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-1177

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 23-1177

En kvinde (klager) klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af køn i forbindelse med, at hun var blevet udsat for seksuel chikane under en julefrokost.

Kvinden oplyste, at direktøren krammede kvinden, og stak hovedet ned i kvindens barm, da hun var ved at forlade festen. Arbejdsgiveren bestred kvindens fremlægning af hændelsesforløbet.

Der var således mellem parterne uenighed om hændelsesforløbet under julefrokosten.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at dette spørgsmål, som var af afgørende betydning for sagen, alene kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages ved nævnet men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager blev udsat for seksuel chikane af indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager blev den 15. januar 2021 ansat som marketing- og salgssupportassistent hos indklagede.

Den 11. februar 2021 afholdt indklagede en julefrokost. Klager har oplyst, at hun blev presset til at drikke alkohol af en af direktørerne hos indklagede. Klager har endvidere oplyst, at da hun sagde farvel til sine kollegaer, krammede direktøren klager, hvor direktøren stak sit hoved ned i klagers barm.

Indklagede har bestridt, at denne hændelse fandt sted.

Klager har oplyst, at hun den 8. oktober 2021 blev indkaldt til en samtale med indklagede. Klager har endvidere oplyst, at hun under dette møde fik oplyst af indklagede, at der var nogle kollegaer, der havde sagt, at klager ikke var glad for at være på arbejdspladsen. Klager oplyste herefter indklagede om, at der var et utal af episoder, hvor klager havde oplevet at være blevet nedgjort af andre chefer. Klager har oplyst, at hun ikke oplyste om den seksuelle chikane under dette møde, da hun var bange for at blive afskediget.

Klager blev den 27. oktober 2021 sygemeldt. Klager har fremlagt sin lægejournal mellem den 27. oktober 2021 og 12. december 2021, hvor følgende fremgår:

”...

12.11.21 P02 Akut belastningsreaktion

Angst, IKA

Sub. : Samtale

Startet nyt arbejde jan 2021, tidl været i restaurationsbranchen som selvstændig administreret og ledet en del. Nu skiftet til lønarb v. sekretærfunktion og it i projekt og salgsafd i firma. Hendes arbejdsgiver har påvirket arb . miljøet i mandsdomineret retning, hvilket hun er uenig i og ikke trives i. Udviklet tiltagene stress sympt, dårlig nattesøvn trykken i brystkasse, hjertebanken og nu også angstanfald, oplede et angst anfald ifm. stor forsamling mennesker for 2 uger side, hvor alvoren gik op for hende.

...

Obj. : god kontakt. rummer stress sympt i moderat grad og angst i moderat - svær grad iht hamilton. ej depressiv.

Plan: råd og støtte

cont. sygemelding fuld tid i foreløbigt 8 uger indtil næste støttende samtale

pt. vil helst undgå medicin, tilrådes motion.

henvises psykolog

29.10.21

Sub. : Udeblevet til samtale

27.10.21 P02 Akut belastningsreaktion u:

Sub. : Rummer svære stress sympt, arbejdsrelateret. kan ikke sove om natten, vågner m j [...]

brystkassen . er kørt helt ned og kan ikke magte sit arbejde mere.

Plan: råd og info.

aftaler sygemelding fuld tid fra dd. og opfølgende samtale om 2 dage.

Sub. : / TK Forsat ondt i brystet, dette stået på nu gennem flere mdr.

...”

Den 16. december 2021 blev klager afskediget. Af afskedigelsen fremgår følgende:

”...

Vi skal hermed meddele, at du er opsagt fra din stilling som Marketing- og salgssupport assistent. i [indklagede] med 3 måneders varsel til fratræden med udgangen af marts måned 2022. Din sidste arbejdsdag er således den 31. marts 2021.

Opsigelsen skyldes, at omstrukturering af [indklagede], arbejdsopgaver, hvorefter din stilling nedlægges.

Du anmodes om at fortsætte dit arbejde som hidtil, indtil du måtte få skriftlig meddelelse om andet. Det bemærkes, at vi er klar over, at du for nuværende er sygemeldt.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 17. februar 2023.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Indklagede har fremlagt skriftlige vidneforklaringer fra ansatte, som deltog i julefrokosten. Klager har fremlagt skriftlig vidneforklaring fra klagers familiemedlem, som var ansat hos indklagede, men som ikke deltog i julefrokosten.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af seksuel chikane af en direktør hos indklagede.

Julefrokosten blev afholdt på indklagedes adresse, hvor alle indklagedes afdelinger deltog.

Under julefrokosten sad klager ved siden af sine kollegaer. Klager havde desuden en dialog med en direktør hos indklagede, hvor hun spurgte om, hvorfor der ikke var flere kvinder ansat hos indklagede. Direktøren svarede klager, at det er en mandsdomineret branche, og at det ikke kom til at ændre sig.

I løbet af julefrokosten blev direktøren ved med at presse klager til at drikke alkohol. Klager ønskede ikke at drikke alkohol, da hun skulle køre hjem.

Da klager skulle forlade festen og sagde farvel til sine kollegaer, kom direktøren hen til klager, omfavnede hende og stak sit hoved ned i klagers barm. Denne handling var meget bevidst, da direktøren er højere end klager og derfor blev nødt til at bøje sig ned for at nå klagers barm. Klager blev meget utilpas og skyndte sig ud af lokalet.

Hændelsen skete i samme lokale, som julefrokosten blev afholdt i. Klager drøftede episoden med sin familie, da hun kom hjem.

Efter hændelsen følte klager et ekstremt ubehag, og havde meget svært ved at være tilstede på arbejdspladsen og udføre sit arbejde.

Efter hændelsen fravalgte klager alle firmaarrangementer, da klager var bange for, at en lignende hændelse ville ske igen.

Klager konsulterede sin læge efter hændelsen, da klager fik stresssymptomer, angst og søvnbesvær. Lægen vurderede efterfølgende, at klager skulle sygemeldes på fuld tid. Klagers læge anmeldte desuden hændelsen til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Den 8. oktober 2021 blev klager kaldt ind til en samtale med indklagede. Indklagede oplyste på mødet, at der var nogle kollegaer, der sagde, at klager ikke var glad for at være på arbejdspladsen.

Klager oplyste på mødet, at der var et utal af episoder, hvor klager havde oplevet, at hun blev nedgjort af de andre chefer. Der var en episode, hvor klager mødte ind på arbejdet og fandt affald på sit bord, som var placeret der af de andre chefer. Chefen, som havde placeret affaldet på bordet, stod og grinede af klager foran resten af personalet. Klager skulle også rydde op på opkast efter julefrokosten, og der var i øvrigt mange nedladende bemærkninger om kvinders evne til at arbejde.

Klager blev fuldtidssygemeldt kort tid efter samtalen med indklagede. Den 16. december 2021 blev klager afskediget.

Julefrokosten fandt sted den 11. februar 2021, da der fortsat var Covid-19-nedlukning den 4. januar 2021, og da dette var en mandag.

Det er mod forventning, at klager skal kunne fremlægge billeder, videoer eller andet, der kan dokumentere det pågældende forhold.

Bevisbyrden i nærværende sag bør vægtes ud fra, at det ikke har nogen betydning, hvad direktørens hensigt var med episoden. Det er klagers egen oplevelse, der er afgørende for sagen, herunder de faktuelle forhold, som klager oplyser om selve episoden og arbejdspladsens tilgang til kvindeligt personale.

Det faktum, at indklagede ikke selv kan huske datoen for, hvornår julefrokosten var, på trods af, at denne arrangerede frokosten, indikerer hvor meget indklagede kan huske fra selve dagen.

Klagers kollegaer, herunder en projektleder, projektkonsulent og salgssupport sad ved siden af klager under julefrokosten.

Da klager rejste sig op for at sige farvel, kom direktøren hen til klager. Direktøren havde drukket, og han kom målrettet hen til klager for at stikke sit hoved ned i klagers barm.

Hændelsen skete lige knap en måned efter klagers ansættelse, og direktøren var klagers øverste chef. Klager vidste ikke, hvem hun skulle rette henvendelse til for at få en dialog om episoden, da klagers daglige leder ikke var nogen støtte for klager. Klager var desuden bange for at miste sit nye arbejde.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises.

Indklagede gør subsidiært gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager påstår, at en direktør hos indklagede den 11. februar 2021 skulle have udvist upassende adfærd ved at stikke sit hoved ned i klagers barm.

Indklagede bestrider i det hele klagers fremlægning af hændelsesforløbet.

Klager har på ingen måde dokumenteret eller sandsynliggjort sin påstand. Klagen skal derfor afvises.

Hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at sagen skal realitetsbehandles, har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling.

Julefrokosten fandt ikke sted i februar måned 2021, men den 4. januar 2021.

Klager har indbragt en klage over et påstået hændelsesforløb, som ligger mere end to år tilbage.

Efter det påståede, skulle hændelsesforløbet have fundet sted den 11. februar 2021. Uagtet heraf, har klager ikke oplyst nogen herom, herunder sin egen læge, som klager først frekventerer mere end otte måneder efter den påståede hændelse.

I det omfang, at klager var påvirket af den påståede hændelse, må det lægges til grund, at klager havde opsøgt læge på et tidligere tidspunkt, eller havde oplyst lægen om den påståede hændelse.

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 seksuel chikane.

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.

Seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

Der foreligger seksuel chikane, 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.

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.

Klager gør gældende, at hun under julefrokosten den 11. februar 2021 blev udsat for seksuel chikane, da en direktør hos indklagede stak sit hoved ned i klagers barm. Indklagede har bestridt klagers fremlægning af hændelsesforløbet.

Der er således mellem parterne uenighed om hændelsesforløbet under julefrokosten den 11. februar 2021.

Dette spørgsmål, som er af afgørende betydning for sagens resultat, kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

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