

KLAGE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Institut for Menneskerettigheder
Wilder Plads 8K
1403 København K
Att. Tine Birkelund Thomsen, tith@humanrights.dk

indklager med henvisning til lov om Ligebehandlingsnævnets § 1, stk. 9, herved

[REDACTED]

for Ligebehandlingsnævnet.

PÅSTAND

Det er i strid med ligebehandlingslovens § 3, stk. 1, jf. § 1, stk. 2, 1. pkt., at [REDACTED] offentligt har udtalt, at virksomheden ikke fremover vil ansætte kvindelige lærlinge.

SAGSFREMSTILLING

Den 25. oktober 2023 afsagde Tvistighedsnævnet en kendelse vedrørende seksuel chikane mod en lærling hos virksomheden [REDACTED]. Sagen angik en 17-årig kvindelig erhvervsskoleelev, som i sin lærlingetid i virksomheden, blev udsat for seksuel chikane af nogle mandlige kolleger. I Tvistighedsnævnets afgørelse beskrives en række episoder af chikanøs karakter begrundet i hendes køn. Chikanen bestod af seksualiserede og nedladende kommentarer under hele ansættelsen, hvor lærlingen blandt andet blev kaldt "sæk" og "kost".

Tvistighedsnævnet fandt, at [REDACTED] ikke havde opfyldt forpligtelsen efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, til at stille et

chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane. [REDACTED] blev idømt at betale en godtgørelse på 25.000 kr. efter ligebehandlingslovens § 14 og 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven til lærlingen (bilag 1).

Den kvindelige lærling var repræsenteret af 3F Byggegruppen. Fagbladet 3F dækkede herefter sagen i to artikler af 11. januar 2024 (bilag 2 og 3).

I den ene af artiklerne, som har overskriften "Tømremester efter sexchikane-sag: - Vi skal aldrig have en pige som lærling igen", udtalte [REDACTED], sig om sagen.

Det fremgår af artiklen, at [REDACTED] er "ligeglad med" nævnets kendelse. I artiklen fremgår også følgende citat af [REDACTED]:

"Det, vi har fået ud af det her, det er, at vi aldrig skal have en pige som lærling igen, fordi det kan ikke lade sig gøre i den her branche, siger han.

Så skal vi netop til at lave forskelsbehandling. Svendene har ikke opført sig anderledes over for hende, end de har gjort over for hinanden."

[...]

"Jeg tror bare ikke, at hun som person har været gearet eller mentalt klar til at gå på en byggeplads".

Denne sag vedrører lovligheden af ovenstående citat af [REDACTED] på vegne af [REDACTED] til Fagbladet 3F.

RETLIGE SYNSPUNKTER

Det er instituttets vurdering, at [REDACTED], offentlige udtalelse af 11. januar 2024 om ikke at ville ansætte kvindelige lærlinge, udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn i strid med ligebehandlingslovens § 3, stk. 1, jf. § 1, stk. 2, 1. pkt.

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, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 2, 1. pkt.

Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse,

erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, jf. ligestillingslovens § 3, stk. 1.

Instituttet henviser i den forbindelse til EU-Domstolen sag C-54/07, *Feryn*, som vedrørte en tilsvarende problemstilling inden for anvendelsesområdet af direktiv 2000/43 om etnisk ligestilling. Sagen angik en direktørs offentlige udtalelser om, at virksomheden i forbindelse med rekruttering af medarbejdere, ikke kunne ansætte udlændinge som følge af kundernes manglende vilje til at give udlændinge adgang til deres bopæl under arbejdets udførelse. Der var i sagen ikke ført bevis eller formodning for, at en person havde søgt stillingen, og at han eller hun på grund af sin etniske oprindelse ikke var blevet ansat.

I sagen kom EU-Domstolen frem til, at det udgør direkte forskelsbehandling, når en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte medarbejdere, der har en bestemt etnisk oprindelse. En sådan udtalelse kan afholde visse ansøgere fra at indgive ansøgning og dermed hindre disse ansøgers adgang til arbejdsmarkedet. Det følger af dommen, at ulovlig forskelsbehandling ikke forudsætter, at der kan identificeres en klager, som er blevet udsat for forskelsbehandling. Begrundelsen herfor er, at det ifølge EU-Domstolen vil være vanskeligt at nå målet i direktiv 2000/43 om at skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked fri for etnisk forskelsbehandling, hvis anvendelsesområdet kun finder anvendelse på de situationer, hvor der kan identificeres en klager (præmis 21-25).

Tilsvarende vedrørende ligestilling af mænd og kvinder følger det af det omarbejdede direktiv 2006/54, at direktivet har til formål at sikre lige adgang til beskæftigelse for mænd og kvinder. I tråd med EU-Domstolens ræsonnement i sag C-54/07, *Feryn*, præmis 22-25, er det instituttets opfattelse, at det ville være vanskeligt at sikre, at enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, behandler dem lige for så vidt angår adgangen til erhvervsuddannelse, hvis anvendelsesområdet for ligestillingsloven begrænses til de situationer, hvor en ansøger, som får afslag på sin ansøgning om læreplads, og som mener sig udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn, anlægger sag mod arbejdsgiveren.

Det er på den baggrund instituttets opfattelse, at den omstændighed, at en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte kvindelige lærlinge, er tilstrækkeligt til at skabe en formodning for, at kvinder ikke har samme mulighed for at komme i betragtning til en læreplads i virksomheden og dermed kan hindre kvinders adgang til erhvervsuddannelse og arbejdsmarkedet.

Der er således påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at [REDACTED] har udøvet direkte

forskelsbehandling på grund af køn i strid med forbuddet i ligebehandlingslovens § 3, stk. 1, jf. § 1, stk. 2, 1. pkt.

BILAG

- Bilag 1: Tvistighedsnævnets kendelse af 25. oktober 2023 i sag 20.2023
- Bilag 2: Artikel af 11. januar 2024 af Fagbladet 3F, "17-årige Sofie glædede sig til at starte som tømrer-lærling"
- Bilag 3: Artikel af 11. januar 2023 af Fagbladet 3F, "Vi skal aldrig have en pige som lærling igen"

Med venlig hilsen

Tine Birkelund Thomsen

JURIDISK PROJEKTCHEF