



Dato: 1. december 2009
Kontor: Erhvervsenheden
J.nr.: 09/08363
Sagsbeh.: JSV
Fil-navn: Besvarelse af UUI alm.
del - spm. 41

Besvarelse af udvalgsspørgsmål nr. 41 stillet af Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik til ministeren for flygtninge, indvandrere og integration den 22. oktober 2009 efter ønske fra folketingsmedlem Thomas Jensen (S).

Spørgsmål 41

Ministeren bedes redegøre for, om ligebehandlingsdirektivet og andre reguleringer, der bl.a. har til hensigt at beskytte mod seksuel chikane på arbejdspladsen, også omfatter au pair-personer. I tilfælde af at ligebehandlingsdirektivet og andre reguleringer mod seksuel chikane på arbejdspladsen ikke gælder for au pair-ansatte, bedes ministeren redegøre for, om hun har planer om nye tiltag, der kan yde au pair-personer beskyttelse mod seksuel chikane og andre former for diskrimination fra værtsfamiliens side.

Svar

Jeg har til brug for besvarelsen anmodet beskæftigelsesministeren om bidrag. Beskæftigelsesministeren har oplyst følgende:

Ligebehandlingsdirektivet er implementeret i dansk ret i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Seksuel chikane defineres i lovens § 1, stk. 6, som enhver form for uønsket verbal, ikke verbal 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.

Ligebehandlingslovens § 4, der forbyder arbejdsgivere at udsætte lønmodtagere for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår, anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i en arbejdssituation, således som seksuel chikane er defineret i lovens § 1, stk. 6. Tilsvarende er ligebehandlingslovens § 2 overtrådt, hvis der sker seksuel chikane under en ansættelsessamtale. Det angives udtrykkeligt i ligebehandlingsdirektivet, at seksuel chikane er i strid med ligebehandlingsprincippet.

Idet en au pair-person er en ansat i ligebehandlingslovens forstand, vil en sådan person være omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsloven mod seksuel chikane på arbejdspladsen, hvilket vil sige hos værtsfamilien.

En person, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelser af bl.a. ligebehandlingslovens §§ 4 og 2, kan tilkendes en godtgørelse, som fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansettelsestid, og sagens omstændigheder i øvrigt. I sager om seksuel chikane vil der desuden være en delt bevisbyrde, såfremt den krænkede kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.