



Ligebehandlings-
nævnets
årsberetning
2021



Indholdsfortegnelse



Forord	3
Handicapdiskriminationsloven indebærer ikke en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed	5
Jobannoncer blev kun vist for udvalgte grupper af Facebookbrugere	8
Forsikringselskabernes praksis om afvisning af skader relateret til graviditet eller fødsel	10
Arbejdsgiver forlængede ikke tidsbegrænset ansættelse for gravid sygeplejerske	12
Hvem er omfattet af tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingsloven?	14
Højesteret: Bibliotekar blev ikke forskelsbehandlet på grund af alder	16
Inddragelse af en prognose ved vurdering af handicap	18
Forening stillede krav om mærkning af "psyk" på vest til servicehund	20
Kønkvoter i politisk parti	22
Skole stillede krav om, at kvindelige muslimske praktikanter skulle give hånd til alle personer uanset køn	23
BPA-ordninger – hvem er ansvarlig for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven?	25
Hvornår kan forskelsbehandling på grund af køn være begrundet i et legitimt mål?	27
Status på formandsafgørelser	29
Tal og figurer	31

Alle billeder i beretningen er modelfotos.

Forord

af formand Annette
Dam Ryt-Hansen

**Ligebehandlingsnævnet
afgjorde 183 sager i 2021.**

**I Ligebehandlingsnævnets
årsberetning for 2021 findes
artikler om udvalgte generel-
le emner og resuméer af afgø-
relser, som nævnet har truffet
i løbet af året. Artiklerne er
udarbejdet af sekretariatets
medarbejdere. Alle nævnets
afgørelser fra 2021 kan findes
på retsinformation.dk.
Afgørelserne kan også
søges frem på Ligebehand-
lingsnævnets hjemmeside
ligebehandlingsnavnet.dk.**



▲ Til indholdsfortegnelsen

Nævnet har i 2021 afgjort flest sager om køn og handicap, hvilket også har været tendensen de seneste år. Siden den 1. juli 2018 har nævnet haft kompetence til at behandle klager over påstået forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet, og nævnet har i 2021 behandlet en lang række sager om handicap uden for arbejdsmarkedet, herunder om eksempelvis adgangsbeholdelse for personer med handicap i selskab med fører- og servicehunde og adgangsbeholdelse for personer med handicap som følge af kravene om at bære mundbind og fremvise coronapas.

Nævnet har i løbet af året afgjort en række principielle sager med meget forskellige problemstillinger. Flere af disse sager er beskrevet i årsberetningens artikler. Vi har blandt andet skrevet en artikel om kønskvoter i et politisk parti og en artikel om jobannoncer, som kun blev vist for udvalgte grupper af Facebookbrugere.

Nævnet har i løbet af året afgjort en række principielle sager med meget forskellige problemstillinger. Flere af disse sager er beskrevet i årsberetningens artikler. Vi har blandt andet skrevet en artikel om kønskvoter i et politisk parti og en artikel om jobannoncer, som kun blev vist for udvalgte grupper af Facebookbrugere.

I 2021 havde Ligebehandlingsnævnet en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på cirka ni måneder. Nævnets sager er meget forskellige, og der er stor forskel på sagsbehandlingstiderne i de enkelte sagstyper. Ligebehandlingsnævnet har til stadighed et ønske om at nedbringe sagsbehandlingstiden også i de mere omfangsrige og komplekse sager.

COVID-19

Ligesom i 2020 har COVID-19 i 2021 betydet, at arbejdet i nævnet og sekretariatet har været præget af nedlukninger og hjemmearbejde. Det er dog lykkedes Ligebehandlingsnævnet at afholde stort set alle planlagte nævnsmøder som enten fysiske eller virtuelle møder.

Som følge af COVID-19 har nævnet modtaget en række sager om adgangsbeholdelse for personer med handicap som følge af kravene om at bære mundbind og at fremvise coronapas. Det kan du læse mere om i en artikel i beretningen.

Forord (fortsat)



222 sager om samme problemstilling

I 2020 modtog nævnet 222 sager vedrørende samme problemstilling. Sagerne omhandler påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og er indgivet som følge af, at mange lejere i såkaldte "ghetto-områder" har fået deres lejemål opsagt i forbindelse med gennemførelsen af en fysisk helhedsplan for de pågældende områder.

Da der verserer to sager for Østre Landsret med samme og lignende problemstillinger, har nævnet sat alle disse sager i bero. Nævnet har således endnu ikke truffet afgørelse i sagerne. De 222 sager indgår i statistikken for både 2020 og 2021.

Forsikrings-sager

I 2021 har Ligebehandlingsnævnet modtaget en lang række klager over forsikrings-selskabers praksis om at give afslag på forsikringsdækning, når forsikringsbehovet var opstået i forbindelse med fødsel eller graviditet.

Nævnet traf principiel afgørelse i en sag om spørgsmålet den 25. marts 2021, og nævnet har siden da truffet afgørelse i en lang række lignende sager. I beretningen kan du læse en artikel om forsikrings-selskabers praksis om afvisning af skader relateret til graviditet eller fødsel.

I 2021 har Ligebehandlingsnævnet modtaget en lang række klager over forsikrings-selskabers praksis om at give afslag på forsikringsdækning, når forsikringsbehovet var opstået i forbindelse med fødsel eller graviditet. Nævnet traf principiel afgørelse i en sag om spørgsmålet den 25. marts 2021, og nævnet har siden da truffet afgørelse i en lang række lignende sager.

Nævnets sammensætning pr. 1. januar 2022

Formandskab

Formand, Annette Dam Ryt-Hansen, landsdommer
Næstformand, Finn Haargaard, byretsdommer
Næstformand, Henrik Johnsen, byretspræsident

Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen
Advokat Trine Binderup
Advokat Mads Krarup
Cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm
Cand.jur., Ph.d. Birgitte Kofod Olsen
Advokat Christina Skjold
Chefrådgiver Dorte Solholt
Advokat Morten Ulrich
Professor, dr.jur. Jens Vedsted-Hansen

De ni nævnsmedlemmer er jurister med særligt kendskab til de lovområder, som nævnet arbejder med.

Medlemmerne er udpeget af beskæftigelsesministeren. Heraf er tre af medlemmerne indstillet af udlændinge- og integrationsministeren, og tre er indstillet af ministeren for ligestilling.

Medlemmerne er uafhængige af det ministerium, der har indstillet og udpeget dem.

Handicapdiskriminationsloven indebærer ikke en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed

af Frederikke Moesgaard Leth
og Caroline Bak Frederiksen

Handicapdiskriminationsloven forbyder forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. I januar 2021 behandlede Ligebehandlingsnævnet fem sager efter loven som principielle sager. Det principielle spørgsmål i de fem sager angik rækkevidden af handicapdiskriminationslovens § 3, hvoraf det fremgår, at loven ikke indebærer en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed.

Procesbevillingsnævnet havde ikke pligt til at bistå ansøger med synshandicap

En mand med et synshandicap påstod sig udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med Procesbevillingsnævnets behandling af hans ansøgning om appeltilladelse. Procesbevillingsnævnet havde givet manden afslag på at få sin sag behandlet ved Højesteret. Manden havde oplyst til Procesbevillingsnævnet, at han på grund af sit synshandicap ikke havde mulighed for at begrunde sin ansøgning. Det var hans opfattelse, at Procesbevillingsnævnet skulle yde ham kvalificeret personlig bistand til skriftligt at begrunde sin ansøgning.

Et samlet nævn vurderede, at handicapdiskriminationsloven ikke indebærer en pligt for Procesbevillingsnævnet til at gennemgå materiale, yde juridisk rådgivning eller til at betale for personlig bistand til manden i forbindelse med sagens behandling. Et flertal af nævnets medlemmer stemte allerede af den grund for ikke at give manden medhold i klagen.

Et mindretal af nævnets medlemmer udtalte, at uanset at handicapdiskriminationsloven ikke indebærer en ret til rimelig tilpasning for enkeltpersoner, kunne den tilsyneladende neutrale praksis i Procesbevillingsnævnets ansøgningsprocedure stille personer med handicap, for eksempel synshandicap, ringere end andre personer.

Mindretallet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden i forbindelse med Procesbevillingsnævnets behandling af ansøgningen om appeltilladelse blev udsat for indirekte forskelsbehandling. Mindretallet foretog herefter en vurdering af, om forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål, var nødvendig for at opnå formålet, og om der var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for manden. Mindretallet vurderede, at Procesbevillingsnævnet havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket ulovlig forskelsbehandling. Mindretallet stemte med denne begrundelse for ikke at give manden medhold i klagen.

Manden fik således ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr 19-32160, om manden med et synshandicap »](#)

Handicap-diskriminationsloven indebærer ikke en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Boligselskab havde ikke pligt til at tildele beboer med handicap en fast parkeringsplads

En beboer i et alment boligselskab påstod sig udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med boligselskabets afslag på at tildele ham en fast parkeringsplads. Beboeren, der er delvist lammet, havde ansøgt boligselskabet om en fast parkeringsplads til sin handicapbil. Boligselskabet gav ham afslag med den begrundelse, at der i afdelingen kun var et begrænset antal parkeringspladser til rådighed.

Nævnet lagde til grund, at der ikke gælder regler for etablering af handicapparkeringspladser for private grundejere, og at der heller ikke i lokalplanen var fastsat regler om, at der skulle stilles handicap-parkeringspladser til rådighed.

Et samlet nævn vurderede, at handicapdiskriminationslovens regler ikke indebærer en pligt for boligselskabet til rimelig tilpasning i form af etablering af en fast parkeringsplads til beboeren. Et flertal af nævnets medlemmer stemte allerede af den grund for ikke at give beboeren medhold i klagen.

Et samlet nævn vurderede, at handicapdiskriminationslovens regler ikke indebærer en pligt for boligselskabet til rimelig tilpasning i form af etablering af en fast parkeringsplads til beboeren. Et flertal af nævnets medlemmer stemte allerede af den grund for ikke at give beboeren medhold i klagen.

Et mindretal af nævnets medlemmer udtalte, at uanset, at handicap-diskriminationsloven ikke indebærer en ret til rimelig tilpasning for enkeltpersoner, kunne den tilsyneladende neutrale praksis med kun at tildele faste parkeringspladser, hvis der er tilstrækkeligt med parkeringspladser tilknyttet den pågældende afdeling, stille personer med handicap i form af gangbesvær ringere end andre personer.

Mindretallet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at beboeren ved afslaget blev udsat for indirekte forskelsbehandling. Mindretallet vurderede, at der ikke inden for handicapdiskriminationslovens rammer kunne fastsættes en pligt for boligselskabet til altid at etablere et antal parkeringspladser forbeholdt personer med handicap, der svarer til det antal lejemål, der er udlejet til personer med handicap. Mindretallet foretog en vurdering af, om forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål, var nødvendig for at opnå formålet, og om der var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for klager. Mindretallet vurderede, at boligselskabet havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket ulovlig forskelsbehandling. Med denne begrundelse stemte mindretallet for ikke at give beboeren medhold i klagen.

Beboeren fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr 19-37458, om beboeren, der fik afslag på en fast parkeringsplads ►►](#)

Handicap-diskriminationsloven indebærer ikke en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed (fortsat)

Webtilgængelighed og myndigheds håndtering af ordblind mands telefoniske henvendelse

Nævnet behandlede på mødet tre klager fra en mand, der er ordblind. Manden påstod sig forskelsbehandlet på grund af handicap i forbindelse med udformningen af de tre indklagede myndigheders hjemmesider. Manden gjorde gældende, at han som ordblind ikke har tilstrækkelig adgang til indholdet af hjemmesiderne, herunder f.eks. til kontaktoplysninger.

Den ene af sagerne angik desuden håndteringen af mandens telefoniske henvendelse til myndigheden. Myndigheden opfordrer på sin hjemmeside klagerne til at benytte en digital kontaktformular i forbindelse med indgivelse af klager over erhvervsdrivende. Manden kontaktede i december 2019 telefonisk myndigheden. Manden oplyste i den forbindelse, at han er ordblind og derfor ikke har mulighed for at udfylde kontaktformularen. Myndigheden oplyste manden om, at han ville blive kontaktet senere.

Manden blev senere samme dag ringet op af en sagsbehandler. Sagsbehandleren tilbød manden at indgive en klage mundtligt og oplyste, at der ville blive oprettet et telefonnotat med klagen. Manden afbrød herefter samtalen.

Nævnet vurderede indledningsvist, at mandens ordblindhed udgør et handicap i handicapdiskriminationslovens forstand.

Det fremgår af forarbejderne til handicapdiskriminationsloven, at der ikke med loven bliver stillet yderligere krav til tilgængelighed, end hvad der til enhver tid gælder efter anden lovgivning. Det fremgår videre af forarbejderne, at det forhold, at en privat eller offentlig virksomhed ikke lever op til reglerne om tilgængelighed mv., skal behandles i den pågældende sektors regelsæt. En klage over manglende overholdelse af reglerne om tilgængelighed mv. må indgives til de klageinstanser, der måtte være i den pågældende sektor.

Webtilgængelighed er reguleret af lov om tilgængelighed af offentlige organers websteder og mobilapplikationer, der trådte i kraft den 23. september 2018 (lov nr. 692 af 8. juni 2018). Digitaliseringsstyrelsen fører tilsyn med offentlige organers overholdelse af loven.

Nævnet vurderede på den baggrund, at nævnet ikke kunne behandle klagerne vedrørende webtilgængelighed.

Vedrørende myndighedens håndtering af mandens telefoniske henvendelse vurderede nævnet, at manden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han ved sin henvendelse til myndigheden blev udsat for ringere behandling i handicapdiskriminationslovens forstand. Nævnet lagde ved vurderingen heraf vægt på, at manden blev kontaktet af sagsbehandleren samme dag, som han henvendte sig til myndigheden, og at det var uden betydning for sagsbehandlingen, om en klage blev indgivet via kontaktformularen eller blev noteret i et telefonnotat.

Manden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

[Læs nævnets tre afgørelser om webtilgængelighed og telefoniske henvendelser, j.nr. 19-59728 ►, j.nr. 20-6466 ► og j.nr. 20-17595 ►.](#)



Jobannoncer blev kun vist for udvalgte grupper af Facebookbrugere

af Anne Louise Bødker Petersen

I 2021 tog Ligebehandlingsnævnet stilling til to sager om målrettet annoncering efter arbejdskraft på Facebook. Afgørelserne viser, at en målrettet annoncering efter omstændighederne kan være i strid med reglerne om forbud mod forskelsbehandling ved annoncering og ansættelse.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til en ledig stilling på grund af køn og alder. Det er heller ikke tilladt at angive i en jobannonce, at arbejdsgiveren søger eller foretrækker personer af et bestemt køn eller alder.

Institut for Menneskerettigheder havde derfor klaget til Ligebehandlingsnævnet over, at to virksomheder havde målrettet sine jobannoncer på Facebook mod bestemte grupper af personer.

Klagerne blev indbragt for nævnet af Institut for Menneskerettigheder efter reglen i lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 9, som fastslår, at instituttet kan indbringe en sag for Ligebehandlingsnævnet, hvis sagen er af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde de to sager på et principielt møde i februar 2021. I begge sager tog nævnet stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling ved både annoncering og i forbindelse med ansættelse.

Annoncering

I den ene sag havde virksomheden målrettet sin annoncering efter "stagehands" til mandlige brugere på Facebook i alderen 20-43 år, mens virksomheden i den anden sag havde målrettet sit opslag af en stilling som disponent til Facebookbrugere mellem 20 og 50 år.

Ligebehandlingsnævnet udtalte i begge sager, at den målrettede visning af annoncer til bestemte grupper af brugere på Facebook ikke var neutral i forhold til de diskriminationsgrunde, som sagerne vedrørte.

Efter omstændighederne vil en sådan målrettet annoncering derfor kunne sidestilles med en tilkendegivelse om, at en virksomhed foretrækker en person med en bestemt alder eller køn til stillingen.

Det må dog bero på en samlet vurdering af omstændighederne i den konkrete sag, om en målrettet annoncering efter arbejdskraft på Facebook er i strid med annonceringsforbuddet. I vurderingen må det tillægges betydning, om annonceringen kun er sket i form af en målrettet visning på Facebook, eller om virksomheden også har annonceret på jobportaler mv., som alle personer har lige adgang til.

I begge sager havde virksomhederne også annonceret andre steder end på Facebook.

Virksomheden, der søgte "stagehands", havde også lagt stillingsopslaget op på deres hjemmeside og Facebookside. De havde endvidere opfordret Facebookbrugere til at dele jobopslaget.

Tilsvarende havde den anden virksomhed, der søgte en disponent, slået stillingen op på deres hjemmeside og Linked In company page, ligesom også denne virksomhed havde opfordret Facebookbrugere til at dele jobopslaget.

Ligebehandlingsnævnet vurderede i begge sager, at der under disse omstændigheder ikke var tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at virksomhederne havde overtrådt annonceringsforbuddet ved at målrette visningen af annoncerne til bestemte grupper af Facebookbrugere.

Jobannoncer blev kun vist for udvalgte grupper af Facebookbrugere (fortsat)

Ansættelse

Dernæst tog nævnet stilling til, om virksomhederne ved den målrettede annoncering på Facebook havde handlet i strid med det generelle forbud mod forskelsbehandling ved ansættelse.

Som nævnt havde virksomhederne målrettet visningerne af stillingsannoncerne, så annoncen for stillingen som "stagehands" blev vist hos mandlige Facebookbrugere i alderen 20-43 år, mens stillingsannoncen som disponent blev vist hos Facebookbrugere i alderen 20 til 50 år.

Ligebehandlingsnævnet vurderede i begge sager, at den målrettede visning skabte en formodning for, at personer uden for disse målgrupper ikke havde samme mulighed for at komme i betragtning til stillingen som personer, der var omfattet af målgrupperne.

Det var herefter op til de indklagede virksomheder at bevise, at der ikke var handlet i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

Virksomheden, der søgte "stagehands", havde trods flere opfordringer ikke besvaret nævnets henvendelser. Efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen havde virksomheden ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Institut for Menneskerettigheder fik derfor medhold i denne del af klagen.

Den anden virksomhed, som havde søgt efter en disponent, havde oplyst over for nævnet, at de havde annonceret stillingen bredt, og at de havde opfordret Facebookbrugere til at dele opslaget. Derudover var stillingen blevet besat af en person på 57 år. Efter en samlet vurdering af disse konkrete omstændigheder vurderede nævnet, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at de ikke havde krænket ligebehandlingsprincippet. Institut for Menneskerettigheder fik derfor ikke medhold i denne sag.

[Læs j.nr. 20-13523, om jobannoncen om "stagehands" målrettet til mandlige Facebookbrugere mellem 20 og 43 år](#) ►►

[Læs j.nr. 20-13527, om jobannoncen om disponenter målrettet Facebookbrugere mellem 20 og 50 år](#) ►►



Forsikringssselskabernes praksis om afvisning af skader relateret til graviditet eller fødsel

af Caroline Bak Frederiksen

I 2019 og 2020 modtog Ligebehandlingsnævnet de første af en række klager fra kvinder, der mente sig udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at deres forsikringssselskab havde givet afslag på dækning af behandlingsudgifter med henvisning til, at behandlingsbehovet havde relation til fødsel og/eller graviditet. Nævnet afgjorde den første af sagerne på et principielt møde den 25. marts 2021.

Kvinden var omfattet af "Sundhedsforsikring Arbejde og Fritid" hos det indklagede forsikringssselskab.

Kvinden anmeldte en skade til forsikringssselskabet, hvor hun anførte, at hun ønskede behandling i form af fysioterapi, da hun efter graviditet og fødsel blandt andet havde haft smerter og problemer med klik i hoften.

To dage senere modtog kvinden svar fra forsikringssselskabet om, at forsikringssselskabet ikke dækkede den ønskede behandling, fordi kvindens smerter var opstået i forbindelse med fødsel/graviditet.

På tidspunktet, hvor kvinden fik afslag på dækning, fremgik det af det indklagede forsikringssselskabs forsikringsbetingelser, at den omhandlede sundhedsforsikring ikke dækkede behandling i forbindelse med seksualitet og graviditet, samt følger heraf, herunder "Undersøgelse og kontrol under graviditet" og "Fødsel og efterbehandling".

Forsikringssselskabet rettede senere henvendelse til kvinden med oplysning om, at forsikringssselskabet ulovligt havde afvist dækning for graviditetsgener på sundhedsforsikringen. Forsikringssselskabet beklagede den fejlagtige afvisning over for kvinden og oplyste, at forsikringssselskabet ville dække de udgifter, som kvinden havde haft til behandlinger. Kvinden tog ikke imod forsikringssselskabets tilbud.

Det indklagede forsikringssselskab havde for nævnet oplyst, at de nævnte forsikringsbetingelser var ændret efterfølgende.

Ifølge forsikringssselskabet udgjorde de samlede omkostninger til den behandling, som kvinden ønskede, gennemsnitligt 1.700 kr.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Nævnet vurderede, at de omhandlede bestemmelser i forsikringsbetingelserne var udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet vurderede videre, at kvinden havde været udsat for ringere behandling på grund af sit køn, idet afslaget blev begrundet med, at kvindens smerter var opstået i forbindelse med fødsel/graviditet.

Forsikringssselskabet havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Kvinden fik derfor medhold i klagen, og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 19-58038, om kvinden der fik afslag på forsikringsdækning](#) ►►

Forsikrings- selskabernes praksis om afvisning af skader relateret til graviditet eller fødsel (fortsat)

Nævnet lagde ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse blandt andet vægt på oplysningerne om kvindens gener og de behandlinger, som hun fik afslag på at få dækket under sundhedsforsikringen.



▲ Til indholdsfortegnelsen

Godtgørelsesniveauet i forsikringsager

Nævnet lagde ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse blandt andet vægt på oplysningerne om kvindens gener og de behandlinger, som hun fik afslag på at få dækket under sundhedsforsikringen.

Nævnet har efterfølgende behandlet flere klager med samme problemstilling. Kun i en enkelt sag i 2021 har nævnet tilkendt en godtgørelse højere end 5.000 kr.

Sagen vedrørte en kvinde, som havde fået afslag på at tegne en forsikring mod tab af erhvervsevne, kritisk sygdom og død hos et forsikrings-selskab. Forsikringsselskabet begrundede afslaget med, at der var oplysninger om, at kvinden havde været hormonelt psykisk påvirket og haft depressive følelser i forbindelse med en tidligere graviditet.

Nævnet tilkendte i denne sag kvinden en godtgørelse på 10.000 kr. Nævnet lagde ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse vægt på blandt andet forsikringstypen.

Uanset forsikringstypen foretager nævnet dog altid en konkret vurdering af godtgørelsens størrelse i den enkelte sag.

I en sag om samme tema anførte nævnet, at der ikke var grundlag for at tilkende en højere godtgørelse, fordi kvinden ikke havde fremlagt fornøden lægelig dokumentation for de følger, som afslaget på forsikringsdækning havde betydet for hende.

Alle nævnets afgørelser, herunder afgørelser om forsikringsselskabers praksis, offentliggøres på nævnets afgørelsesdatabase, som kan findes på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside.

[Læs j.nr. 20-43645, hvor nævnet tilkendte en godtgørelse på 10.000 kr. ►►](#)

[Læs j.nr. 21-6350, hvor nævnet anførte, at fornøden lægelig dokumentation ikke var fremlagt ►►](#)

Arbejdsgiver forlængede ikke tidsbegrænset ansættelse for gravid sygeplejerske

af Christina Gaarn Fuglsang

En sygeplejerske klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn. Sygeplejersken fik ikke tilbudt yderligere ansættelse ved udløbet af et vikariat, efter hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid.

Efter tidligere at have været ansat som vikar i den indklagede kommune blev sygeplejersken tilbudt en tidsbegrænset ansættelse på seks måneder, som hun tiltrådte den 1. november 2018. Sygeplejerskens arbejdstid var aftalt til 28 timer om ugen i blandede vagter.

Sygeplejersken havde forud for den tidsbegrænsede ansættelse fået konstateret komplekse kroniske non-maligne smerter i ryggen, og sygeplejerskens læge vurderede, at sygeplejersken burde tilbydes omfattende skånehensyn i form af nedsat arbejdstid og arbejdstempo efter behov. Kommunen var bekendt med dette, da sygeplejersken blev tilbudt den tidsbegrænsede ansættelse.

Den 6. december 2018 skrev sygeplejerskens leder i en mail til hende, at den indklagede kommune ville finde timer til sygeplejersken efter vikariatets afslutning, hvis det blev ved med at gå godt.

Sygeplejersken blev graviditetsbetinget sygemeldt den 14. december 2018 og orienterede den 17. december 2018 sin leder om, at hun var gravid, og at hendes sygdom var graviditetsbetinget.

I en mail af 27. januar 2019 tilkendegav lederen, at det ville være svært at tilbyde sygeplejersken yderligere ansættelse, så længe hendes arbejdsindsats var så ustabil, som den var på daværende tidspunkt, og at lederen var nødsaget til at se tiden an i forhold til, hvor meget sygeplejersken kunne arbejde, inden lederen turde tilbyde hende ansættelse frem til påbegyndelsen af hendes barsel.

Sygeplejersken meddelte den 25. februar 2019 sin leder, at det var lægens anbefaling, at hun blev sygemeldt på fuld tid. Sygeplejersken var herefter fuldtidssygemeldt frem til vikariatets afslutning den 30. april 2019.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet skulle indledningsvist tage stilling til, om sagen skulle behandles efter ligebehandlingslovens § 2 eller § 9, da dette har betydning for sagens bevisbedømmelse.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 2, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser.

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 i strid med lovens § 2, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet.

Arbejdsgiver forlængede ikke tidsbegrænset ansættelse for gravid sygeplejerske (fortsat)



Såfremt en afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling efter lovens § 9 finder sted under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Nævnet fandt, at det efter oplysningerne i sagen ikke kunne lægges til grund, at der mellem sygeplejersken og den indklagede kommune blev indgået en aftale om at ændre udløbsdatoen for sygeplejerskens vikariat. Lederens tilkendegivelser i mailkorrespondancen af 27. januar 2019 måtte herefter betragtes som et afslag på yderligere ansættelse efter vikariatets udløb. Nævnet fandt som følge heraf, at forholdet ikke var omfattet af ligebehandlingslovens § 9 om afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling.

Da forholdet herefter var omfattet af ligebehandlingslovens § 2, skulle sygeplejersken påvise faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet lagde til grund, at sygeplejersken endnu ikke havde orienteret sin arbejdsgiver om sin graviditet den 6. december 2018, hvor lederen havde tilkendegivet over for sygeplejersken, at de ville finde timer til sygeplejersken, hvis det blev ved med at gå godt. Nævnet lagde til grund, at lederen i sin tilkendegivelse henviste til sygeplejerskens rygggener.

Efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen havde kommunen ikke bevist, at sygeplejerskens graviditet og graviditetsbetingede sygefravær ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om ikke at tilbyde hende yderligere ansættelse efter vikariatets udløb.

Ligebehandlingsloven

- § 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.
- § 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Efter sygeplejersken blev graviditetsbetinget sygemeldt og orienterede lederen om sin graviditet, blev hun ikke tilbudt yderligere ansættelse. Lederen havde i den forbindelse henvist til sygeplejerskens ustabile fremmøde, der på dette tidspunkt skyldtes gener som følge af graviditeten.

Nævnet vurderede på den baggrund, at sygeplejersken havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Det påhvilede herefter den indklagede kommune at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Den indklagede kommune havde oplyst, at henvisningen til sygeplejerskens ustabile fremmøde handlede om hendes tidligere ansættelser og ikke hendes graviditetsbetingede sygdom. Kommunen oplyste også, at der ikke var et personalemæssigt behov for at forlænge sygeplejerskens ansættelse, og at man ikke ansatte andre i stedet for hende.

Efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen havde kommunen ikke bevist, at sygeplejerskens graviditet og graviditetsbetingede sygefravær ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om ikke at tilbyde hende yderligere ansættelse efter vikariatets udløb.

Sygeplejersken fik herefter medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs j.nr. 19-27194, om den gravide sygeplejerske ►►](#)

Hvem er omfattet af tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingsloven?

af Anne Louise Bødker Petersen

Ligebehandlingsnævnet fastslog i en principiel afgørelse fra 2021, at tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a kun gælder for arbejdsgivere. Det udelukker dog ikke, at der på andet grundlag kan gælde en tilpasningsforpligtelse også for andre end arbejdsgivere.

Sagen drejede sig om en universitetsstuderende med et hørehandicap, der blandt andet klagede over, at universitetet ikke havde sørget for lydteknologi i undervisningslokalerne, som kunne sikre hende fuldt udbytte af undervisningen.

I oktober 2017 blev universitetet kontaktet af en virksomhed, der leverede høreapparatsløsninger til den studerende. I samarbejde med virksomheden opsatte universitetet i november 2017 et lydudtag til høreapparat i det lokale, hvor den studerende modtog undervisning. Bortset fra et forbigående problem med lav lyd, som universitetet fik løst, fungerede lydsystemet efter det oplyste fint.

Imidlertid opstod der problemer for den studerende, da hendes undervisning i september 2018 blev flyttet til et andet undervisningslokale. Universitetet købte i den forbindelse et nyt lydsystem til dette lokale, men den studerende blev ikke inddraget ved beslutningen om valg af lydsystem, og det viste sig, at udstyret i praksis ikke fungerede for hende.

Universitetet aftalte derfor med hende, at de i stedet skulle opsætte det lydsystem, som havde fungeret for hende i de tidligere lokaler. Hun måtte dog flere gange rykke for opsætningen af lydsystemet, og løsningen var først fuldt funktionsdygtig i de nye lokaler i maj 2019.

Indirekte forskelsbehandling

Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at universitetet som udgangspunkt havde tilrettelagt undervisningen ens for alle studerende.

Det utilstrækkelige lydsystem i det nye lokale betød dog, at den studerende havde svært ved at høre underviseren, og at hun derfor i en otte måneder lang periode ikke fik det fulde udbytte af undervisningen.

Nævnet vurderede derfor, at hun havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun ved opsætningen af den utilstrækkelige lydteknologi havde været udsat for indirekte forskelsbehandling i forbindelse med tilrettelæggelsen af undervisningen.

Det var herefter op til universitetet at bevise, at tilrettelæggelsen af undervisningen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opnå dette formål var hensigtsmæssige og nødvendige.

Ved denne vurdering opstod spørgsmålet, i hvilket omfang universitetet havde en tilpasningsforpligtelse.

Hvem er omfattet af tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingsloven? (fortsat)



Tilpasningsforpligtelsen

Forskelsbehandlingslovens regler om tilpasning fremgår af § 2 a. Efter denne bestemmelse skal arbejdsgiveren træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved bliver pålagt en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Forskelsbehandlingslovens § 2 a implementerer artikel 5 i beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv). Både forskelsbehandlingslovens § 2 a og direktivets artikel 5 omhandler efter sin ordlyd alene arbejdsgivere.

I sagen udtalte Ligebehandlingsnævnet, at hverken forarbejderne til loven eller betragtningerne i direktivets præambel tydede på, at det var hensigten, at også andre pligtsubjekter skulle være omfattet af tilpasningsforpligtelsen i direktivets artikel 5.

Det var derfor nævnets vurdering, at tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a og direktivets artikel 5 alene gælder for arbejdsgivere og ikke for andre pligtsubjekter efter forskelsbehandlingsloven som f.eks. universiteter, der driver uddannelsesvirksomhed med sigte på lønnet beskæftigelse. Nævnet bemærkede, at det ikke dermed var udelukket, at der på andet grundlag kunne bestå en tilpasningsforpligtelse for offentlige instanser.

I overensstemmelse med formålet med forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet må det derfor indgå ved vurderingen af, om der foreligger ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap, om en offentlig institution har truffet rimelige bestræbelser på at sikre ligebehandling.

Det følger således af EU-retlige forpligtelser såvel som af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og FN's handicapkonvention, at offentlige institutioner mere generelt skal træffe foranstaltninger med henblik på at sikre ligebehandling af personer med handicap.

I overensstemmelse med formålet med forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet må det derfor indgå ved vurderingen af, om der foreligger ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap, om en offentlig institution har truffet rimelige bestræbelser på at sikre ligebehandling.

Spørgsmålet i sagen var herefter, om universitetet havde godtgjort, at tilrettelæggelsen af undervisningen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opnå dette var hensigtsmæssige og nødvendige, herunder om universitetet som offentlig institution konkret havde foretaget rimelige bestræbelser på at sikre ligebehandling af den studerende på trods af hendes handicap.

Nævnet vurderede, at det ikke var tilfældet i forhold til universitetets opsætning af lydteknologi i det nye undervisningslokale. Lydsystemet var først fuldt funktionsdygtigt i maj 2019, og den studerende var derfor forhindret i fuldt og effektivt at få udbytte af undervisningen i en periode på omkring otte måneder. Universitetet havde derfor ikke sørget for at etablere lydteknologien inden for en rimelig tid og på en tilstrækkelig effektiv måde.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

[Læs j.nr. 19-33784, om den studerende med hørehandicap ►►](#)

Højesteret: Bibliotekar blev ikke forskelsbehandlet på grund af alder

af Caroline Bak Frederiksen

Højesteret afsagde den 18. juni 2021 dom i en sag, som tidligere har været behandlet hos Ligebehandlingsnævnet. Sagen vedrørte forskelsbehandling på grund af alder og handlede om en bibliotekar, som var udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse, fordi hun modtog tjenestemandspension fra et tidligere ansættelsesforhold.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

En bibliotekar, født i 1952, var udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som afdelingsleder, fordi hun modtog tjenestemandspension fra et tidligere ansættelsesforhold.

Nævnet vurderede, at beslutningen om at udelukke bibliotekaren fra pensionsordningen var uadskilleligt forbundet med hendes alder, og at der derfor var tale om direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Bibliotekaren fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 125.000 kr.

Indklagede ønskede ikke at efterleve nævnets afgørelse. Afgørelsen blev derfor indbragt for domstolene.

[Læs j.nr. 2017-6810-18171, om bibliotekaren ►](#)

Landsrettens dom

Sagen blev af byretten henvist til landsretten, da byretten vurderede, at sagen var af principiel karakter.

Vestre Landsret afsagde dom den 13. juli 2020. Landsretten var ikke enig i Ligebehandlingsnævnets afgørelse.

Landsretten fandt, at bibliotekaren ikke var blevet udsat for ringere behandling på grund af sin alder.

Hvad sker der, hvis indklagede ikke efterlever nævnets afgørelse?

Hvis indklagede ikke efterlever Ligebehandlingsnævnets afgørelse, skal nævnet på vegne af klageren indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder nævnet om det. Det er også muligt for Institut for Menneskerettigheder at anmode nævnet om at indbringe en manglende efterlevelse for domstolene. Det fremgår af § 12, stk. 2 i lov om Ligebehandlingsnævnet

Nævnet vurderede, at beslutningen om at udelukke bibliotekaren fra pensionsordningen var uadskilleligt forbundet med hendes alder, og at der derfor var tale om direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Højesteret: Bibliotekar blev ikke forskels- behandlet på grund af alder (fortsat)

Landsretten lagde vægt på, at bibliotekaren havde fået valget mellem at få indbetalt til en pensionsordning, eller at påbegynde udbetaling af sin tjenestemandspension med den virkning, at hun ikke ville få pensionsindbetalinger under sin ansættelse. Bibliotekaren havde valgt at få udbetalt sin tjenestemandspension.

Landsretten lagde desuden vægt på, at bibliotekaren forud for valget om at få udbetalt sin tjenestemandspension havde haft mulighed for at foretage en beregning af de økonomiske konsekvenser af valget med bistand fra sit fagforbund.

Den indklagede kommune blev derfor frifundet.

Højesterets dom

Dommen blev anket til Højesteret, som afsagde dom den 18. juni 2021.

Højesteret var enig med landsretten og stadfæstede derfor landsrettens dom. Højesteret lagde også afgørende vægt på, at bibliotekaren havde haft den omtalte valgmulighed.

Højesteret anførte blandt andet:

"... A havde under sin ansættelse i [... Kommune], efter at hun var fyldt 60 år, mulighed for enten at fortsætte sin ansættelse på de hidtidige vilkår, herunder med indbetaling af pensionsbidrag, svarende til, hvad der gælder for yngre kollegaer efter Akademikeroverenskomsten, eller at påbegynde udbetalingen af sin tjenestemandspension med den virkning, at hun ikke længere var omfattet af overenskomsten og dermed ikke havde ret til pensionsindbetalinger efter denne. Hun valgte at benytte sig af den sidstnævnte mulighed, som hendes yngre kollegaer i kommunen ikke har, fordi de ikke har opnået en alder, hvor de kan anmode om udbetaling af en eventuel opsat tjenestemandspension. Hvis hun har krav på fortsat at få indbetalt pensionsbidrag samtidig med, at hun får udbetalt tjenestemandspension, vil hun således opnå en retsstilling, som ingen af hendes kollegaer under 60 år har.

Højesteret tiltræder på den anførte baggrund, at A ikke kan anses for på grund af sin alder at være blevet stillet ringere end sine yngre kollegaer..."

Ligebehandlingsnævnet har modtaget flere klager med lignende problemstillinger. Sagerne har afventet dommen fra Højesteret. Nævnet forventer at træffe afgørelse i sagerne i 2022.



Inddragelse af en prognose ved vurdering af handicap

af Marie Louise Rosenbæk Carlsen

En manager klagede til Ligebehandlingsnævnet over sin tidligere arbejdsgiver og gjorde gældende, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse.

En manager blev i juni 2018 opereret i sin fod. Efter operationen var manageren deltidssygemeldt og arbejdede ca. en time om dagen. I oktober 2018 fik manageren konstateret charcot-fod. Manageren var fortsat deltidssygemeldt frem til, at han blev afskediget den 18. januar 2019. Afskedigelsen var begrundet i antallet af sygedage.

Manageren klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen. Han gjorde gældende, at han med sin sygdom fik en længerevarende funktionsnedsættelse, der kan karakteriseres som et handicap.

Reglerne om handicap og prognose

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger blandt andet på grund af handicap.

Forbuddet gælder ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, fremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Begrebet "handicap" omfatter langvarige begrænsninger som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uheldredelig sygdom, kan være omfattet.

Vurderingen af, om en lønmodtager har et handicap i lovens forstand, skal som udgangspunkt foretages på baggrund af de oplysninger, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, der forelå på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, f.eks. afskedigelsestidspunkt.

Begrebet "handicap" omfatter langvarige begrænsninger som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

Inddragelse af en prognose ved vurdering af handicap (fortsat)

Det er klager, der skal godtgøre, at han eller hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen som følge af handicapet var af langvarig karakter.

I nogle tilfælde vil klagers begrænsninger på tidspunktet for en afskedigelse ikke have haft en varighed, der kan betegnes som lang. I disse tilfælde må vurderingen af, om sygdommen eller lidelsen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, derfor bero på en prognose.

I denne vurdering kan indgå efterfølgende omstændigheder, herunder navnlig efterfølgende lægelige oplysninger, da disse oplysninger kan indeholde en prognose for varigheden af lønmodtagerens funktionsnedsættelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Nævnet vurderede, at managerens begrænsninger på tidspunktet for afskedigelsen ikke havde haft en varighed, der kunne betegnes som lang. Vurderingen af, om managerens begrænsning havde lang varighed, måtte derfor bero på en prognose.

I en sygehusjournal, der var dateret 2 måneder efter tidspunktet for afskedigelsen, blev det generelt angivet, at det var usikkert, hvor længe anfaldet ville vare, men at charcot-fødder sjældent varede mindre end 3-4 måneder og jævnligt et halvt til et helt år.

Nævnet vurderede, at der ikke forelå tilstrækkelige lægelige oplysninger om managerens prognose til, at han havde godtgjort, at han på afskedigelsestidspunktet havde sådanne langvarige begrænsninger i sin mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, at han som følge af sine fysiske gener havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Manageren fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 19-18133, om manageren](#) »

[Læs "Notat om handicapbegrebet"](#) »



Nævnet vurderede, at managerens begrænsninger på tidspunktet for afskedigelsen ikke havde haft en varighed, der kunne betegnes som lang. Vurderingen af, om managerens begrænsning havde lang varighed, måtte derfor bero på en prognose.

Forening stillede krav om mærkning af "psyk" på vest til servicehund

af Frederikke Moesgaard Leth

Nævnet afgjorde i 2021 flere sager om personer med handicap, der blev nægtet adgang til blandt andet et sygehus, en lægeklinik og en restaurant, da de havde en servicehund med sig. Nævnet traf derudover afgørelse i en sag, hvor der var klaget over medlemsbetingelser hos en forening, der træner og certificerer psykiatriske servicehunde.

Klagen blev indgivet af en kvinde, der er diagnosticeret med PTSD, og som er ejer af en psykiatrisk servicehund, der er trænet og certificeret igennem foreningen. Af en fremlagt ejerkontrakt fremgik, at foreningens medlemmer forpligtede sig til at være indforstået med, at der står "psyk." på servicehundens vest. Hvis betingelsen ikke blev overholdt, forbeholdt foreningen sig retten til at opsigte certificeringen af den givne ejer og hund med øjeblikkelig virkning, hvorefter certificeringen, vesten og ID-kortet ville blive inddraget.

Helbredsoplysninger er af meget privat karakter

Kvinden havde til sagen oplyst, at hun oplevede sig udstillet og stigmatiseret ved, at omverdenen mod hendes vilje fik kendskab til, at hun har et psykisk handicap.

Nævnet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at kvinden ved foreningens krav om mærkning af ordet "psyk" på servicehundens vest blev udsat for direkte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap

§ 9. Ingen må udsættes for repressalier i form af ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at der ikke sker ulovlig forskelsbehandling.

Nævnet lagde vægt på, at helbredsoplysninger er af meget privat karakter, og at det så vidt muligt skal være op til den enkelte, hvorvidt man af forskellige årsager ønsker at dele helbredsoplysninger offentligt.

Udbredelse af kendskabet til psykisk sygdom

Foreningens direktør havde i en mail til kvinden henvist til, at foreningens mål var at udbrede kendskabet til psykiatriske servicehunde og skabe en forståelse og anerkendelse af psykisk sygdom. Direktøren oplyste videre, at psykisk sygdom er tabubelagt, og at der fortsat er en opgave i at gøre hundens vest synlig og i at lære danskerne om vesten.

På den baggrund vurderede nævnet, at forskelsbehandlingen af kvinden var objektivt begrundet i et sagligt formål om blandt andet udbredelse af kendskabet til psykisk sygdom og servicehunde.

Nævnet vurderede dog, at foreningen ikke havde løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt og rimeligt at fastholde kravet over for kvinden for at opnå det ønskede formål. Nævnet lagde blandt andet lagt vægt på, at udbredelse af kendskabet til psykisk sygdom må kunne ske uden, at enkeltpersoner er forpligtede til at skilte med, at de på grund af psykisk sygdom har en psykiatrisk servicehund.

Kvinden fik derfor medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Forening stillede krav om mærkning af "psyk" på vest til servicehund (fortsat)

Repressalier

Sagen angik desuden, om kvinden var blevet udsat for repressalier i forbindelse med en efterfølgende mail sendt fra foreningens ledelse til alle foreningens medlemmer med kritik af kvindens klage.

Af mailen fremgik blandt andet, at et medlem havde valgt at indbringe en klage til Ligebehandlingsnævnet, og at dette gjorde ondt på foreningen og tog meget tid fra foreningens arbejde med psykiatriske servicehunde.

Nævnet vurderede, at kvinden ved mailens indhold blev udsat for ufordelagtig behandling som følge af sin klage til Ligebehandlingsnævnet.

Kvinden fik derfor også medhold i denne af klagen.

Kvinden blev tilkendt en samlet godtgørelse på 10.000 kr.

[Læs j.nr. 20-34084, om en forenings medlemsbetingelser](#) ▶

[Læs mere om handicapdiskriminationsloven og nævnets praksis om servicehunde i artiklen "Handicapdiskriminationsloven – 2 ½ år senere" i nævnets årsberetning for 2020](#) ▶

Sagen angik desuden, om kvinden var blevet udsat for repressalier i forbindelse med en efterfølgende mail sendt fra foreningens ledelse til alle foreningens medlemmer med kritik af kvindens klage. Af mailen fremgik blandt andet, at et medlem havde valgt at indbringe en klage til Ligebehandlingsnævnet, og at dette gjorde ondt på foreningen og tog meget tid fra foreningens arbejde med psykiatriske servicehunde.



Kønskvoter i politisk parti

af Caroline Bak Frederiksen

En mand klagede til Ligebehandlingsnævnet over, at opstillingsreglerne hos Socialdemokratiet i København var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Sagen blev behandlet principielt.

I april 2019 vedtog Socialdemokratiet i København nye opstillingsregler. Af opstillingsreglerne fremgår, at der skal være minimum 40 % af hvert køn på opstillingslisten til kommunalvalg og i partiets kompetente organer. Det fremgår desuden af opstillingsreglerne, at opstillingslisten til kommunalvalg skal flettes, så de mandlige og kvindelige kandidater står skiftevis.

En mand gjorde for nævnet gældende, at opstillingsreglerne var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Manden var kommunalpolitiker og indvalgt i Københavns Borgerrepræsentation. Han havde derfor retlig interesse i sagen.

Kommunalpolitikeren gjorde for nævnet gældende, at opstillingsreglerne stiller personer af det størst repræsenterede køn ringere. Han oplyste i forlængelse heraf, at dette køn i hele organisationens tid har været mænd. Kommunalpolitikeren gjorde gældende, at reglerne ville betyde, at der ville være mænd, som ikke kunne kandidere til politiske poster, alene fordi de er mænd.

Kommunalpolitikeren gjorde videre gældende, at det ender med at blive kromosomer, der kommer til at spille en rolle for, hvor kandidater ender på stemmesedlen og dermed ikke den politik, som mænd og kvinder normalt vælges på. I praksis ville det kunne betyde, at en kandidat med 2.000 stemmer ville komme til at stå længere nede på listen end en kandidat med 100 stemmer.

Socialdemokratiet i København oplyste for nævnet, at de arbejder for en mere ligelig repræsentation af kønnene i alle led, og at opstillingsreglerne stemmer overens med partiets grundlæggende princip om ligestilling.

Partiet gjorde videre gældende, at det ikke fremgår af reglerne, at det ene køn skal vægte mere end det andet, og at reglerne ikke stiller personer af et bestemt køn ringere.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter ligebehandlingsloven og ligestillingsloven.

Nævnet fandt, at opstilling til posten som kommunalpolitiker, herunder anvendelse af opstillingsregler, ikke er omfattet af ligebehandlingslovens anvendelsesområde. Nævnet fandt desuden, at ligestillingsloven heller ikke fandt anvendelse.

Da problemstillingen ikke er omfattet af hverken ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven, kunne nævnet ikke behandle klagen.

[Læs j.nr. 19-18586, om kønskvoter i Socialdemokratiet i København](#) ▶▶

Skole stillede krav om, at kvindelige muslimske praktikanter skulle give hånd til alle personer uanset køn

af Christina Gaarn Fuglsang

To kvindelige lærerstuderende klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af religion og tro. De to lærerstuderendes praktikophold på en skole ophørte efter, at de havde afvist at give hånd til en mandlig praktikvejleder på skolen.

De to kvindelige lærerstuderende skulle i forbindelse med deres uddannelse gennemføre flere praktikkiveauer. De to lærerstuderende fik tildelt den samme skole i en kommune som praktiksted i forbindelse med, at de skulle gennemføre et praktikophold.

Skolen afholdt et velkomstmøde, hvor de to lærerstuderende sammen med flere andre praktikanter blev orienteret om praktikforløbet på skolen. På mødet ønskede de to lærerstuderende af religiøse årsager ikke at give hånd til en mandlig praktikvejleder. De to lærerstuderende hilste i stedet på den mandlige praktikvejleder ved at placere højre hånd på venstre bryst og bøje hovedet.

Efter episoden ved velkomstmødet blev de to lærerstuderende indkaldt til møde på skolen om deres afvisning af at give hånd til den mandlige praktikvejleder.

Møde og korrespondance med de lærerstuderende

Det var alene den ene lærerstuderende, der deltog i mødet, idet den anden lærerstuderende var forhindret i at deltage i mødet. På mødet orienterede skolen om, at de havde en forventning om, at medarbejdere på skolen kunne tilsidesætte egne overbevisninger som professionel lærer. Skolen orienterede endvidere om skolens værdier om fællesskab og kommunens værdier om et "nysgerrigt liv", og at en lærer forventedes at kunne undervise og agere neutralt ind i en professionel kontekst. Den lærerstuderende blev herefter spurgt, om der var en måde, hvorpå hun som studerende på skolen kunne samarbejde ud fra skolens og kommunens værdier. Den lærerstuderende forklarede, at hun ikke kunne samarbejde med skolen ud fra de værdier. Den lærerstuderendes praktikophold ophørte herefter med øjeblikkelig virkning.

Den anden lærerstuderende, der var forhindret i at deltage i mødet, modtog en mail fra skolen med referat fra samtalen. Skolen bad desuden denne lærerstuderende om at tilkendegive, om hun ønskede at fortsætte sit praktikforløb hos skolen. Den lærerstuderende tilkendegav herefter, at hun ikke ønskede at fortsætte praktikforløbet, hvorfor hendes praktikophold på skolen også ophørte med øjeblikkelig virkning.

Skole stillede krav om, at kvindelige muslimske praktikanter skulle give hånd til alle personer uanset køn (fortsat)

Nævnet vurderede, at der var en sådan nær sammenhæng mellem de lærerstuderendes religiøse overbevisning og deres tilsvarende afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet vurderede indledningsvist, at en lærerstuderendes praktikmodul har direkte betydning for den pågældendes muligheder for at gennemføre uddannelsen og derved opnå adgang til lønnet beskæftigelse. Nævnet fandt herefter, at de to lærerstuderende var omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde, fordi de som led i deres uddannelse til lærer var praktikanter på skolen.

Religion som beskyttelseskriterium

For at være omfattet af beskyttelsen om forskelsbehandling på grund af religion eller tro er det en forudsætning, at der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og den pågældendes religion eller tro.

De to kvindelige lærerstuderende havde oplyst, at de på grund af deres religiøse overbevisning ikke måtte have fysisk kontakt med personer af det modsatte køn, som de ikke var i et nært familiært forhold til.

Nævnet vurderede herefter, at der var en sådan nær sammenhæng mellem de lærerstuderendes religiøse overbevisning og deres tilsvarende afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Indirekte forskelsbehandling

Nævnet vurderede, at skolens krav om, at medarbejdere skulle give hånd til alle personer uanset deres køn, var et tilsyneladende neutralt krav, der ville stille personer med de lærerstuderendes religiøse overbevisning ringere end andre. Der var herefter påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Det påhvilede herefter skolen at løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Nævnet vurderede herefter, at kravet om, at medarbejderne skulle give hånd til alle personer uanset deres køn, var objektivt begrundet i det legitime formål at sikre ligebehandling mellem kønnene. Nævnet vurderede videre, at kravet var hensigtsmæssigt.

Nævnet vurderede dog, at skolen ikke havde løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at fastholde denne praksis over for de to lærerstuderende for at opnå formålet om at sikre ligebehandling. Skolen havde ikke redegjort for, hvorfor formålet om at sikre ligebehandling ikke kunne opnås på anden vis. De to lærerstuderende fik derfor medhold i klagerne og blev hver især tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs j.nr. 19-43314](#) og [j.nr. 19-43316](#) om de to lærerstuderende

BPA-ordninger – hvem er ansvarlig for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven?

af Line Gregersen

Ligebehandlingsnævnet behandler hvert år klager fra personer, der på grund af deres køn er blevet forskelsbehandlet i forbindelse med et job. Disse sager behandles efter ligebehandlingsloven.

Arbejdsgiverens ansvar

Ligebehandlingsloven forpligter enhver arbejdsgiver til at behandle mænd og kvinder lige for så vidt angår ansættelse, arbejdsvilkår og ved afskedigelse.

Loven indebærer bl.a., at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption. Forbuddet omfatter også afskedigelser, som er begrundet i, at lønmodtageren forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning.

Det må heller ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Når det er uklart, hvem arbejdsgiver er

Da forbuddet mod forskelsbehandling efter ligebehandlingsloven forpligter arbejdsgivere, har det i nogle sager givet anledning til overvejelser af, hvem der skal betragtes som arbejdsgiver.

I 2021 genoptog Ligebehandlingsnævnet en sag efter, at Østre Landsret havde afsagt dom om, at den indklagede virksomhed ikke var pligtsubjekt i sagen.

Sagen angik en kvinde, der havde søgt en stilling som BPA-hjælper hos en borger. Under ansættelsessamtalen tilkendegav borgeren, at hun gerne ville ansætte kvinden. En uge senere, efter kvinden havde haft en prøvevagt, meddelte borgeren imidlertid kvinden, at hun alligevel ikke kunne bruge kvindens arbejdskraft på grund af forventet fravær som følge af kvindens igangværende fertilitetsbehandling.

Nævnet havde i forbindelse med den tidligere behandling af sagen vurderet, at borgeren på vegne af en virksomhed, der varetog arbejdsgiveransvaret i forhold til borgerens BPA-hjælper, havde indgået en aftale om ansættelse af kvinden. Ved nævnets afgørelse blev virksomheden tilpligtet at betale en godtgørelse til kvinden på 50.000 kr.

Af Landsrettens dom fremgår, at der ikke var grundlag for at rette et krav om overtrædelse af ligebehandlingsloven mod virksomheden.

Ligebehandlingsnævnet genoptog herefter sagen og vurderede, at der var grundlag for at rette krav mod borgeren for overtrædelsen af ligebehandlingsloven. Nævnet lagde vægt på, at borgeren havde indgået en aftale om prøveansættelse af kvinden, og at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

BPA-ordninger – hvem er ansvarlig for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven? (fortsat)



Nævnet vurderede desuden, at borgeren ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, idet borgeren udtrykkeligt havde henvist til fertilitetsbehandlingen som årsag til afskedigelsen. Kvinden fik derfor medhold og blev – på baggrund af en konkret vurdering af sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse - tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr., som borgeren skulle betale.

[Læs j.nr. 21-35188, om den kvindelige handicap-hjælper, der blev afskediget pga. fertilitetsbehandling ►►](#)

BPA-ordninger

Borgere med handicap kan visiteres til en BPA-ordning (borgerstyret personlig assistance) af kommunen efter servicelovens § 96, stk. 1.

Det er en betingelse for tilskud til ansættelse af hjælpere, at borgeren er i stand til at fungere som arbejdsleder for hjælperne.

Borgeren har dog mulighed for at aftale med en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed, at tilskuddet overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter bliver arbejdsgiver for hjælperne. Arbejdsgiverbeføjelserne i forhold til hjælperne vedrørende spørgsmål om ansættelse og afskedigelse af hjælpere varetages i så fald af den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed i samråd med den pågældende borger.

Når der er indgået en aftale om varetagelse af arbejdsgiverbeføjelserne, vil det som udgangspunkt indebære, at ansvaret for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ligger hos den, som har overtaget arbejdsgiverbeføjelserne. Det vil sige, at det er den, som har overtaget arbejdsgiverbeføjelserne, der vil kunne tilpligtes at betale godtgørelse, hvis hjælperen bliver udsat for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsreglerne ved ansættelse eller afskedigelse.

Dette har nævnet slået fast i flere sager, herunder j. nr. 20-13737, som angik forskelsbehandling på grund af køn ved ansættelse i en BPA-ordning.

[Læs j.nr. 20-13737, om BPA-ordninger ►►](#)

Undtagelse til ligebehandlingslovens annonceringsforbud
Loven indeholder forbud mod, at der ved annoncering angives, at der til ansættelse søges eller foretrakkes personer af et bestemt køn.

Forbuddet kan dog fraviges, hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og kravet herom står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet.

En fravigelse kræver dispensation fra vedkommende minister.

Social- og Integrationsministeriet har ved afgørelse af 29. oktober 2012 givet dispensation til, at det ved stillingsopslag til BPA-hjælperne kan angives, at der til ansættelse søges eller foretrakkes personer af et bestemt køn.



Hvornår kan forskelsbehandling på grund af køn være begrundet i et legitimt mål?

af Marie Louise Rosenbæk Carlsen

Ligebehandlingsnævnet har i 2021 blandt andet afgjort to sager, hvor nævnet vurderede, om den pågældende forskelsbehandling på grund af køn var begrundet i et legitimt mål, og hvorvidt midlerne til at opfylde dette mål var hensigtsmæssige og nødvendige.

Ligestillingslovens formål er at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Den grundlæggende regel i loven er et forbud mod kønsdiskrimination af kvinder og mænd.

Det følger af § 3 a, at ligestillingsloven ikke er til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis forskelsbehandlingen er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Et legitimt mål, der kan begrunde forskelsbehandling af det ene køn, kan for eksempel være:

- Beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold
- Hensynet til privatlivets fred og blufærdighed
- Fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder eller henholdsvis mænds eller kvinders interesser
- Foreningsfrihed
- Tilrettelæggelse af sportsaktiviteter

Bestemmelsen i § 3 a skal ifølge forarbejderne fortolkes snævert for at undgå, at forbuddet mod diskrimination udhules.

En far fik afslag på at deltage i en mødregruppe

En grønlandsk forening havde givet en mand afslag på at deltage i en mødregruppe med den begrundelse, at gruppen var for mødre og deres spædbørn. Mandens børn deltog i gruppen sammen med deres mor, mandens tidligere partner. Manden klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn.

Foreningens primære målgruppe var børnene selv og ikke deres familier eller forældre. Mødregruppens overordnede formål var at styrke grønlandske mødres forælderrolle for derigennem at sikre trivsel og alderssvarende udvikling hos småbørn i alderen 0 til 3 år. Der var tale om en sårbar gruppe af mødre, hvoraf en stor del var enlige mødre. Det var derfor vigtigt for foreningen, at det var muligt at skabe tryghed og fortrolighed i gruppen, hvor også intime dele af livet som mor kunne deles. Dette kunne for eksempel være problemer vedrørende amning, seksualitet, egne traumer fra barndommen og konflikter i parforhold. Det var foreningens erfaring, at sådanne vigtige og ofte sårbare emner ikke ville komme op, hvis børnenes fædre deltog i grupperne. Det var også foreningens erfaring, at tryghed og fortrolighed bedst blev skabt, når deltagerne var sammen med personer af deres eget køn.

Da manden havde fået afslag på at deltage i mødregruppen med henvisning til sit køn, var der påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn.

Hvornår kan forskelsbehandling på grund af køn være begrundet i et legitimt mål? (fortsat)

Det fremgik af sagens oplysninger, at det var forbeholdt kvinder at deltage i den konkrete mødregruppe af hensyn til at skabe den nødvendige tryk og fortrolighed i gruppen, hvor også intime dele af livet som mor kunne deles.

Nævnet vurderede, at ønsket om at skabe fortrolighed i en situation som denne var et legitimt formål, og det, at gruppen var forbeholdt kvinder, var hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde dette formål.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 20-21753, om klage over forening ►►](#)

Mænd skulle være ledsaget af en kvinde for at deltage i et koncertarrangement

Det fremgik på tyrkisk af en koncertplakat på Facebook, at mænd kunne deltage i et koncertarrangement, hvis de var ledsaget af en kvinde. En mand havde forud for koncerten henvendt sig til koncertarrangøren med spørgsmål om, hvorvidt han som mand kunne deltage uden at være ledsaget af en kvinde. Koncertarrangøren havde svaret, at hvis manden kendte en kvinde, som han kunne tage med til koncerten, ville der ikke være et problem. Manden klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn.

Koncerten blev afholdt på valentinsdag, og målgruppen var par, der kunne opleve en mindre, intim koncert på en særlig dag. Adgangsbegrænsningen var sat som et forsøg på at fremme kvinders mulighed for at deltage, da kvinders og unge pigers mulighed for at deltage i kulturelle tyrkiske arrangementer ifølge koncertarrangøren kunne være begrænsede, hvis der var en stor overvægt af mænd til arrangementerne.

Koncerten var hverken henvendt særligt til mænd eller kvinder, og det var alene adgangsbegrænsningen og ikke selve koncertarrangementet, der havde til hensigt at tiltrække flere kvindelige deltagere.

Nævnet vurderede, at koncertarrangørens oplysninger om, at hensigten var at få flere kvinder til at deltage, ikke kunne bevirke, at forholdet var omfattet af ligestillingslovens § 3 a. Nævnet bemærkede hertil, at ligestillingslovens § 3 a ifølge forarbejderne skal fortolkes snævert for at undgå, at forbuddet mod diskrimination udhules.

Manden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

[Læs j.nr. 20-9054, om klage over koncertarrangør ►►](#)

[Læs mere om forskelsbehandling på grund af køn i artiklen "Ringere behandling på grund af køn" i nævnets årsberetning for 2018 ►►](#)

Nævnet vurderede, at koncertarrangørens oplysninger om, at hensigten var at få flere kvinder til at deltage, ikke kunne bevirke, at forholdet var omfattet af ligestillingslovens § 3 a.

Status på formandsafgørelser

af Anne Louise Bødker Petersen

Siden den 1. januar 2016 har det været muligt at afgøre enklere sager som formandsafgørelser. I denne artikel gør vi status over udviklingen i formandsafgørelser frem til nu. Vi gennemgår også konkrete eksempler på formandsafgørelser fra de senere år for at illustrere, hvornår denne forenklede afgørelsesform anvendes i praksis.

Som udgangspunkt afgør Ligebehandlingsnævnet sager på et møde, hvor der både deltager et medlem af formandskabet og to øvrige nævnsmedlemmer.

Et medlem af formandskabet kan dog i stedet træffe afgørelsen alene, hvis sagens resultat følger af fast rets- eller nævnspraksis. Det fremgår af § 6, stk. 3, i lov om Ligebehandlingsnævnet.

Muligheden for at afgøre enklere sager som formandsafgørelser blev indført den 1. januar 2016 for at sikre, at nævnet kan koncentrere sin indsats om de mere vanskelige og principielle sager.

[Læs artiklen "Formandsafgørelser – en enkel proces til lette sager" i nævnets årsberetning for 2016 ►](#)

Udviklingen i antallet af formandsafgørelser

Siden 2016 er antallet af formandsafgørelser steget. Hvor der i 2016 og 2017 kun blev afgjort henholdsvis 8 og 19 sager som formandsafgørelser, blev der i 2021 afgjort 52 sager som formandsafgørelse.

Udviklingen i antallet af formandsafgørelser skal ses i lyset af, at det med erfaringerne siden reglens ikrafttræden er blevet mere klart, hvornår en sag egner sig til at blive afgjort som formandsafgørelse frem for at blive behandlet på et nævnsmøde.

Det vil altid bero på en konkret vurdering, om en sag kan afgøres som en formandsafgørelse. Ud fra praksis fra de seneste år tegner der sig dog nogle typetilfælde af sager, som ofte vil kunne afgøres som formandsafgørelser. Nedenfor gennemgår vi nogle af disse typetilfælde til illustration.

Det er dog samtidigt vigtigt at understrege, at praksis for brugen af formandsafgørelser udvikler sig løbende i takt med, at domstolenes og nævnets øvrige praksis på et givent sagsområde bliver mere og mere fast.

Ikke påvist faktiske omstændigheder

I de forskellige ligebehandlingslove gælder der som udgangspunkt en delt bevisbyrde. Det indebærer, at det i første omgang er klageren, som skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. Først herefter skifter bevisbyrden, så indklagede skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Som led i sin bevisbyrde skal klageren altså pege på konkrete oplysninger, der underbygger klagen om forskelsbehandling. Hvis der på baggrund af oplysningerne i klagen og eventuelle uddybende bemærkninger fra klager ikke er påvist faktiske omstændigheder, er det efter nævnets faste praksis åbenbart, at klageren ikke kan få medhold i sin klage.



Status på formandsafgørelser (fortsat)



I de senere år er et større antal sager derfor blevet afgjort som formandsafgørelse med denne begrundelse.

Som eksempel kan nævnes en sag, hvor en kvinde født i Albanien klagede over, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling, da hun blev afskediget fra en vikarstilling som bioanalytiker.

Afskedigelsen var begrundet i klagers utilstrækkelige kompetencer. Det kunne klager dog ikke genkende og mente sig i stedet udsat for racisme og forskelsbehandling på grund af social og etnisk oprindelse.

Nævnet vurderede, at der ikke var oplysninger i klagen eller i kvindens efterfølgende bemærkninger, der gav anledning til at formode, at hun i forbindelse med afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af hverken race, etnisk, social eller national oprindelse.

Det var derfor efter nævnets faste praksis åbenbart, at kvinden ikke kunne få medhold i sin klage, hvorfor klagen blev afvist ved en formandsafgørelse.

[Læs 21-3742, om bioanalytikeren, der blev afskediget »](#)

Ikke fremlagt afgørende dokumentation for handicap

I sager om handicap både inden for og uden for arbejdsmarkedet skal klager som del af sin bevisbyrde godtgøre, at han eller hun har et handicap i lovens forstand.

Hvis klager ikke fremlægger dokumentation for sit handicap, er det derfor efter nævnets praksis åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Sådanne sager vil derfor også kunne afgøres som formandsafgørelse.

Som eksempel kan nævnes en sag, hvor en kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap, da hun ikke kom i betragtning til en stilling hos en virksomhed.

Kvinden havde fremlagt sin korrespondance med virksomheden, hvor det fremgik, at afslaget var begrundet i, at virksomheden tidligere havde haft en medarbejder ansat i fleksjob, og det ønskede de ikke igen.

Selv om kvinden blev opfordret til det, sendte hun ikke dokumentation for sit handicap til nævnet. Efter nævnets faste praksis var det herefter åbenbart, at kvinden ikke kunne få medhold, og nævnet afviste derfor at behandle klagen. Afgørelsen blev truffet som en formandsafgørelse.

[Læs 19-18582, om fleksjobberen, der blev fravalgt til en stilling »](#)

Ikke udsat for ringere behandling

Ved en klage over direkte forskelsbehandling skal klager påvise faktiske omstændigheder, der tyder på, at han eller hun er blevet behandlet ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Peger klager ikke på konkrete omstændigheder, der tyder på, at vedkommende er blevet udsat for ringere behandling, kan der efter nævnets faste praksis ikke gives medhold.

I et sådant tilfælde kan sagen afgøres som en formandsafgørelse, hvilket var tilfældet i en sag, hvor en mand klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med køb af rejsepas.

Manden havde på grund af autisme et ledsagerkort og ønskede at benytte sig af et særligt tilbud hos DSB om rejsepas. DSB oplyste ham om, at han selv kunne benytte et rejsepas til barn, men at hans ledsager skulle købe et rejsepas prissat efter ledsagerens aktuelle alder. DSB oplyste dog også manden om, at der var udsolgt af rejsepas.

Da rejsepassene allerede var udsolgt ved mandens henvendelse til DSB, havde han ikke reelt mulighed for at købe et rejsepas, og nævnet vurderede derfor, at han konkret ikke blev udsat for ringere behandling på grund af sit handicap.

På baggrund af nævnets faste praksis var det derfor åbenbart, at han ikke kunne få medhold, og klagen blev derfor afvist.

Afgørelsen blev truffet som en formandsafgørelse.

[Læs 20-31934, om manden med autisme, som ville købe et rejsepas »](#)

A close-up, slightly blurred photograph of a desk. In the foreground, a black Logitech mouse is on the right, and a black and white pen is on the left. In the background, a blue calculator is on the left, and a yellow notebook with a pencil is on the right. The desk surface is light-colored wood. A red horizontal bar is positioned above the main title.

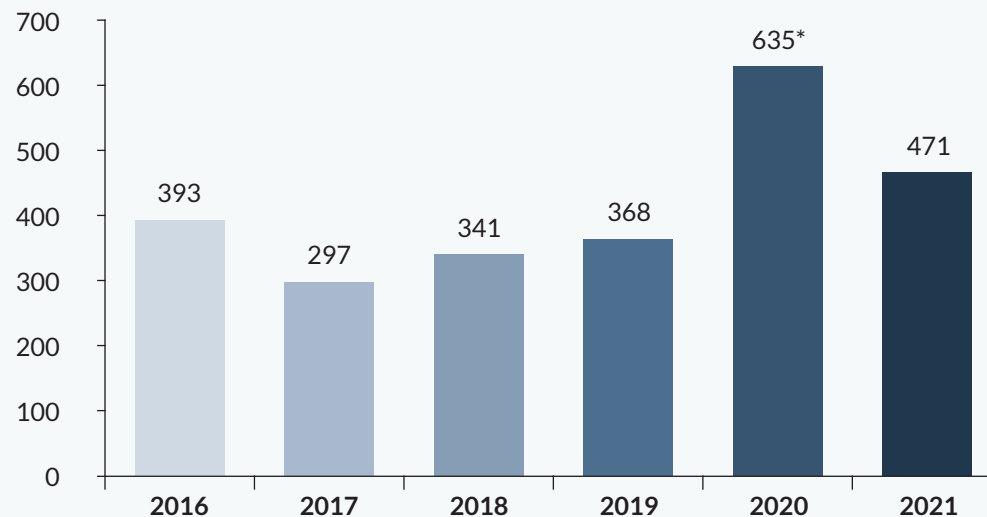
Tal og figurer

Statistikken er opdateret, og der kan være enkelte justeringer i forhold til nævnets tidligere årsberetninger.



Figur 1

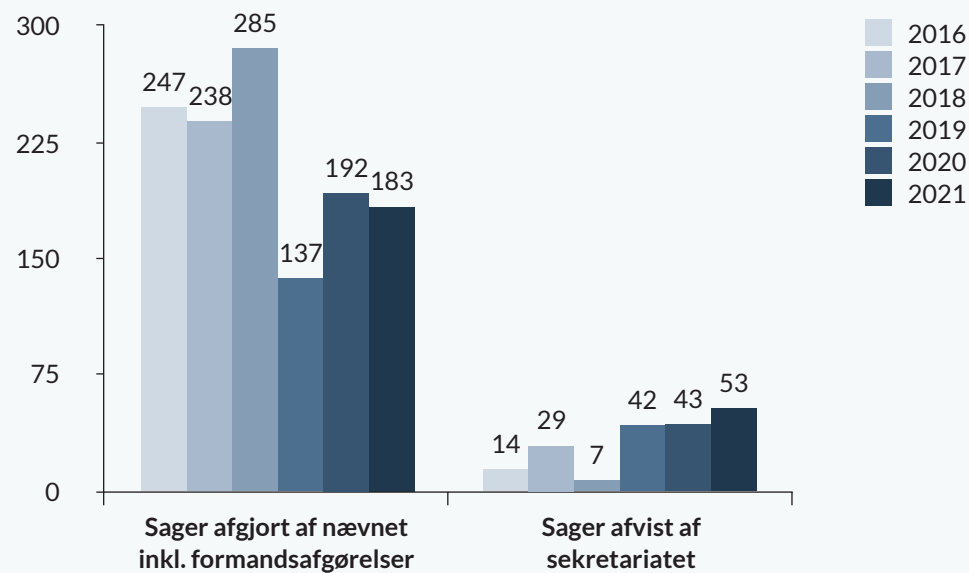
Antal modtagne sager i
Ligebehandlingsnævnet

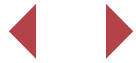


*) Ud af de 606 indkomne sager i 2020 omhandler 222 af sagerne et sagskompleks omkring forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med udsættelse af boliger i såkaldte ghetteområder.

Figur 2

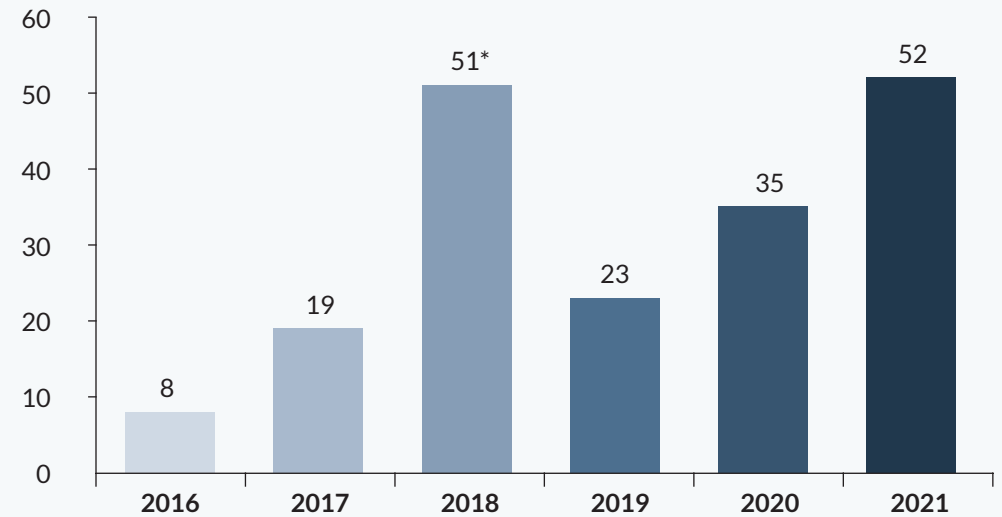
Antal afgjorte sager i
Ligebehandlingsnævnet





Figur 3

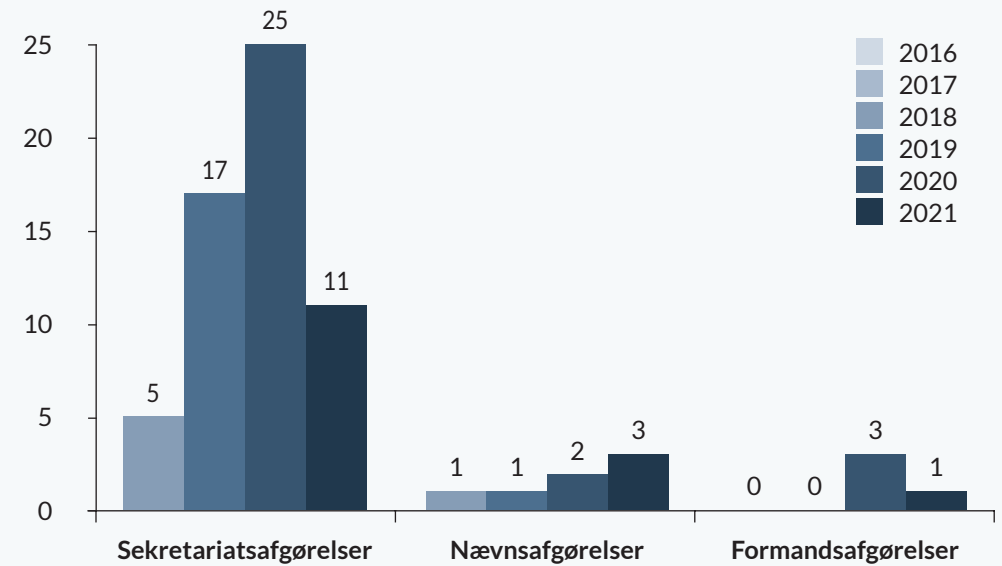
Antal formandsafgørelser



*) Antallet af formandsafgørelser skyldtes bl.a. to sagskomplekser.

Figur 4

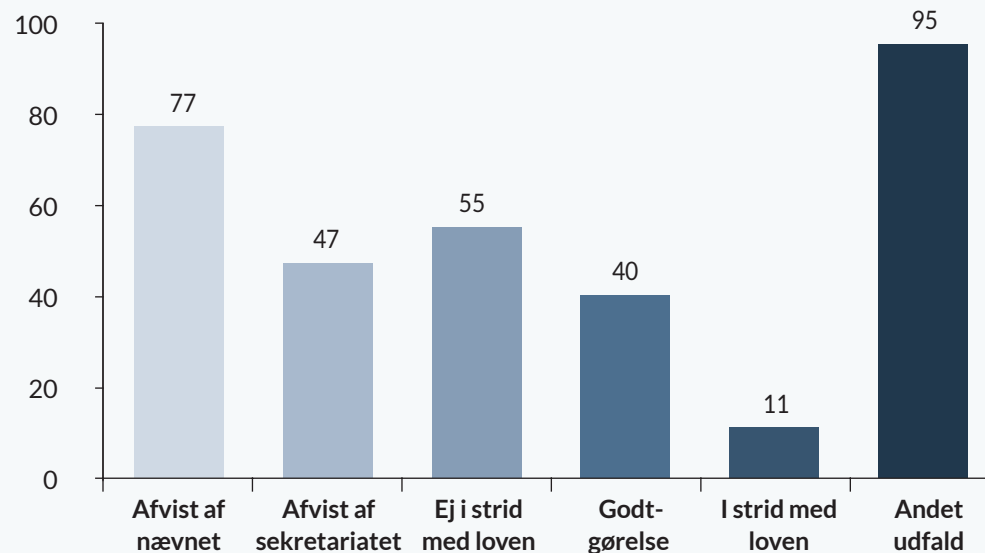
Antal sager afvist pga. manglende retlig interesse





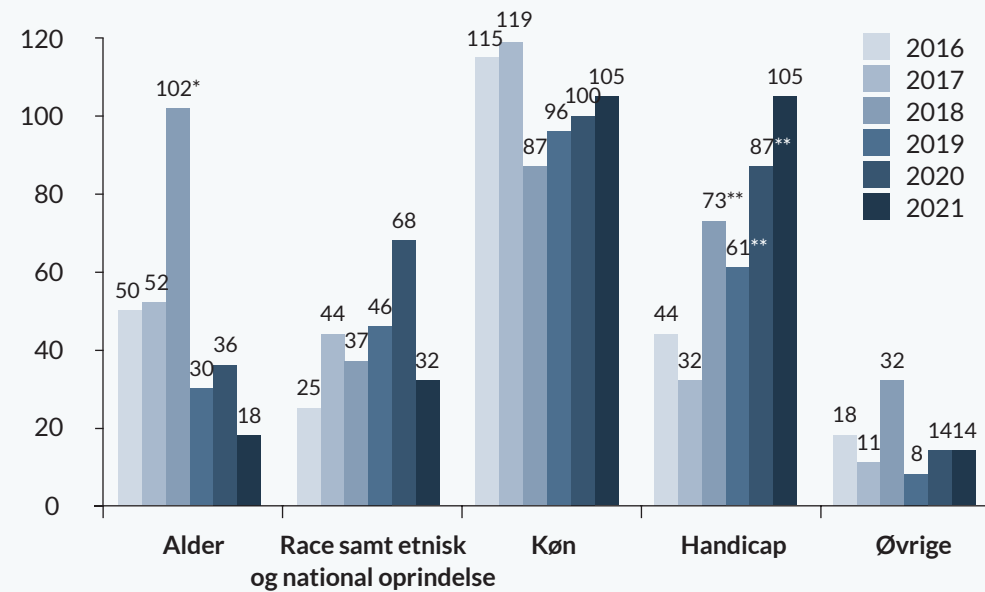
Figur 5

Antal afgjorte sager i 2021
fordelt efter sagsudfald



Figur 6

Antal afgjorte sager
fordelt efter emneord



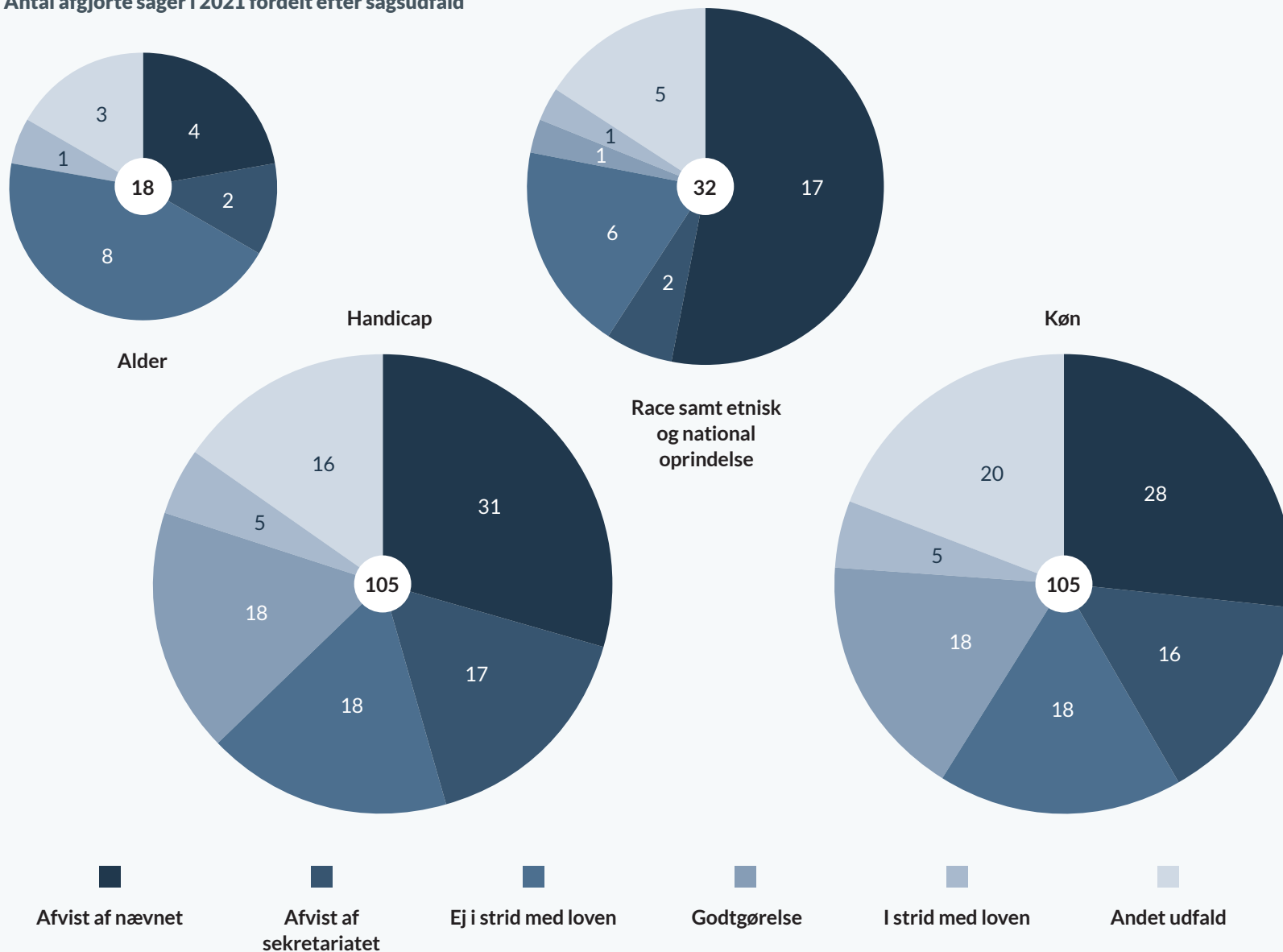
*) Heraf var 68 sager en del af et sagskompleks.

**) Den 1. juli 2018 trådte lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i kraft.



Figur 7

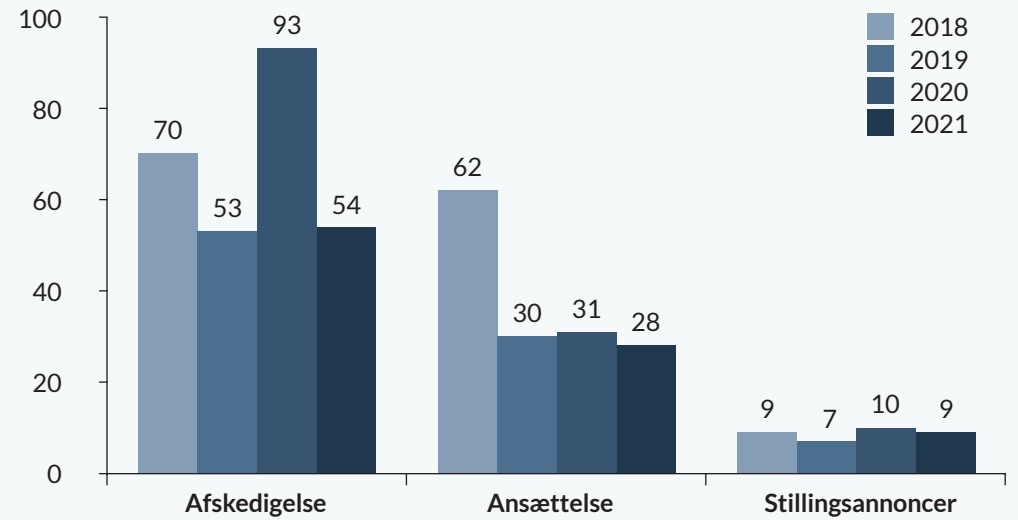
Antal afgjorte sager i 2021 fordelt efter sagsudfald





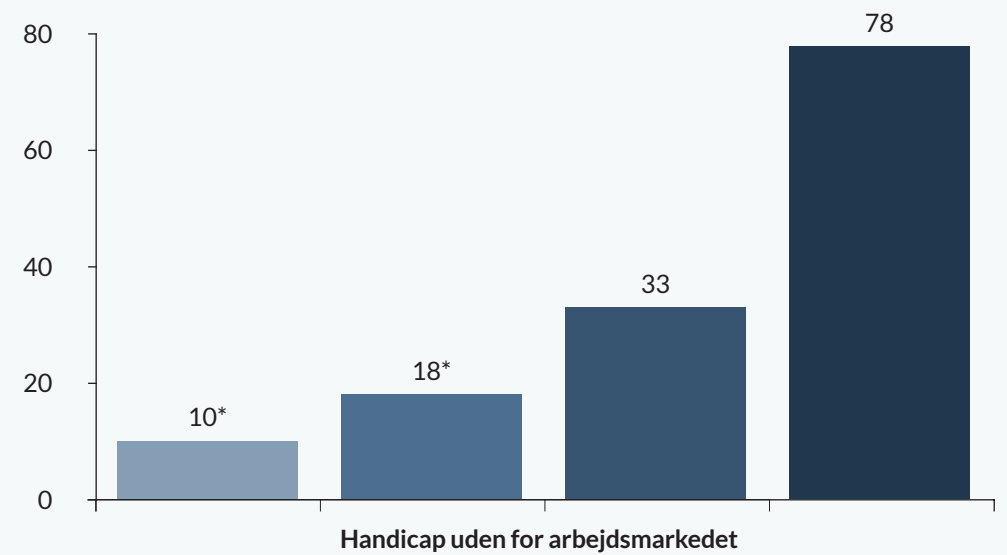
Figur 8

Antal afgjorte afskedigelsessager



Figur 9

Sager afgjort efter handicap-diskriminationsloven





Ligebehandlings-
nævnet

www.ligebehandlingsnævnet.dk