



# Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2024





# Indholdsfortegnelse



Forord	3
En arbejdsgiver kan være ansvarlig for andres seksuelle chikane	5
Psykiatrisk afdeling chikanerede transkønnet praktikant ved at nægte at bruge mandlige pronomener	7
Vagtlægeordning udgjorde forskelsbehandling på grund af køn	9
Klagesager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse	11
Når arbejdsgivers påklædningskrav bliver udtryk for forskelsbehandling	13
Må militæret og politiet forskelsbehandle ansøgere til stillinger eller uddannelse?	16
Forsikringsselskabers afslag på dækning af skade sket i forbindelse med graviditet eller fødsel	18
Et forsikringsselskab gav kvinde afslag på dækning af sit barns fødselsrelaterede skade	21
Ulovlig forskelsbehandling, som påvirker den krænkedes boligsituation, kan få betydning for godtgørelsens størrelse	22
Servicehunde i sundhedssektoren	25
Aldersdiskrimination i forbindelse med rekruttering	29
Eksorbitant mængde klager og retsmisbrug	31
Tal og figurer	33

Alle billeder i beretningen er modelfotos.

# Forord

af forperson Annette  
Dam Ryt-Hansen

**Ligebehandlingsnævnet  
og sekretariatet afgjorde  
i alt 519 sager i 2024.**

**I Ligebehandlingsnævnets  
årsberetning for 2024 findes  
artikler om udvalgte gene-  
relle emner og resuméer af  
afgørelser, som nævnet har  
truffet i løbet af året.**



▲ Til indholdsfortegnelsen

I år falder færdiggørelsen af artiklerne til Ligebehandlingsnævnets årsberetning sammen med Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts 2025. Det er en dag, der er fyldt med inspirerende artikler, opslag, foredrag og mange andre former for begivenheder, der markerer kvindernes kamp for lige løn og lige vilkår på arbejdsmarkedet.

Vi er som samfund nået langt med ligestilling, men alle statistikker og undersøgelser viser, at der stadig er lang vej endnu. Mange af indlæggene er skrevet af kvinder, der har oplevet at støde mod "glasloftet", eller som har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. Disse modige kvinder baner nu vejen for, at vi alle sammen kan få bedre vilkår og sætter samtidig endnu større fokus på denne form for forskelsbehandling.

For mig var det også en del af bevæggrundene for at blive forperson for Ligebehandlingsnævnet – egne oplevelser og et ønske om at bidrage til at gøre noget for at eliminere forskelsbehandling.

Man kan derfor kun med glæde følge de DEI-initiativer, der tages ude i erhvervslivet for bl.a. at sikre ligestilling og modvirke chikane, samt de lovgivningsmæssige og andre politiske tiltag, der samlet fremgår af Regeringens redegørelse/perspektiv og handlingsplan for ligestilling 2025.

Men som årsberetningens statistik og artikler viser, er ligestilling og forbuddet mod forskelsbehandling meget mere og andet end ligestilling mellem kønnene. Siden Ligestillingsnævnet i 2009 blev til Ligebehandlingsnævnet har nævnet fået et stadig større ansvarsområde og en støt stigende sagstilgang. Vi har igen i år medtaget en række artikler i årsberetningen, der indeholder referater af konkrete sager, og som viser noget om mangfoldigheden af de sagstyper, som nævnet behandler.

*Vi er som samfund nået langt med ligestilling, men alle statistikker og undersøgelser viser, at der stadig er lang vej endnu. Mange af indlæggene er skrevet af kvinder, der har oplevet at støde mod "glasloftet", eller som har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads. Disse modige kvinder fører nu vejen for, at vi alle sammen kan få bedre vilkår og sætter samtidig endnu større fokus på denne form for forskelsbehandling.*

## Forord (fortsat)

Vi har således medtaget artikler om arbejdsgiverens ansvar for andres seksuelle chikane, chikane af transkønnede, forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, forsikringssektors afslag på forsikringsdækning af skader i forbindelse med graviditet eller fødsel, forskelsbehandling af handicappede og aldersdiskrimination i forbindelse med rekruttering.

En stor tak for 2024 til alle de dygtige og dedikerede medarbejdere i sekretariatet, mine to næstforpersoner og de 9 nævnsmedlemmer.

Alle nævnets afgørelser fra 2024 kan findes på [retsinformation.dk](https://retsinformation.dk). Afgørelserne kan også søges frem på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside [ligebehandlingsnavnet.dk](https://ligebehandlingsnavnet.dk).

Og tak til jer for at læse med.

De bedste hilsner  
Annette Dam Ryt-Hansen

### Nævnets sammensætning pr. 1. januar 2025

#### Formandskab

Forperson, Annette Dam Ryt-Hansen, landsdommer  
Næstforperson, Helle Hjelm Poulsen, byretsdommer  
Næstforperson, Henrik Johnsen, byretspræsident

#### Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen  
Advokat Trine Binderup  
Personalejuridisk chef Morten Lind Eisensee  
Advokat Mads Krarup  
Professor, ph.d. Natalie Videbæk Munkholm  
Cand.jur., ph.d. Birgitte Kofod Olsen  
Advokat Christina Skjold  
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.



# En arbejdsgiver kan være ansvarlig for andres seksuelle chikane

af Helene Berg Søgaard

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 behandlet to sager, hvor en arbejdsgiver er blevet ansvarlig for en medarbejders og en arbejdsleders seksuelle chikane over for andre medarbejdere.**

I den ene af sagerne blev arbejdsgiveren fundet ansvarlig for en arbejdsleders seksuelle chikane af en handicaphjælper, også selvom arbejdsgiveren ikke kendte til den seksuelle chikane. I den anden sag blev arbejdsgiveren fundet ansvarlig for seksuel chikane udøvet af to medarbejdere over for en kollega.

## En arbejdsgiver var ansvarlig for en arbejdsleders seksuelle chikane af en handicaphjælper

Nævnet afgjorde i 2024 en sag om forskelsbehandling på grund af køn i form af seksuel chikane og repressalier og afskedigelse som følge heraf.

Sagen drejede sig om en kvinde, der var ansat som handicaphjælper hos en borger, der fra kommunen fik tilskud til borgerstyret personlig assistance (BPA). Kvinden var ansat som handicaphjælper af en privat virksomhed, som påtog sig arbejdsgiverbeføjelserne på vegne af den borger, der på grund af sit handicap havde et hjælpebehov.

Arbejdsgiverbeføjelserne vedrørende ansættelse og afskedigelse blev varetaget af den private virksomhed efter samråd med borgeren. Kvinden havde tjenestested hos borgeren, der fungerede som arbejdsleder og tilrettelagde det daglige arbejde for kvinden.

Kort tid efter, at kvinden fik tjenestested hos arbejdslederen, begyndte arbejdslederen at sende seksualiserede beskeder til hende i den samme tråd, hvor de aftalte vagtplaner og andre praktiske forhold. Kvinden oplyste desuden, at arbejdslederen kom med seksualiserende kommentarer om hendes udseende.

Nævnet vurderede, at indholdet af de beskeder, som arbejdslederen havde sendt til klager, var udtryk for seksuel chikane. Virksomheden oplyste, at virksomheden ikke havde kendskab til arbejdslederens seksuelle chikane af kvinden, og at virksomheden ikke var arbejdsgiver for kvinden.

Nævnet vurderede, at virksomheden var arbejdsgiver for kvinden. Nævnet lagde vægt på, at virksomheden udstedte ansættelsesbeviser, holdt sygefraværssamtaler og afskedigede medarbejderne. Virksomheden havde desuden oplyst, at arbejdslederen ønskede at afskedige kvinden, men at virksomheden i stedet besluttede at give kvinden en advarsel.

Det er arbejdsgiverens pligt at stille et chikane frit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine medarbejdere mod chikane. Det skulle derfor vurderes, om virksomheden var ansvarlig for den seksuelle chikane, som arbejdslederen havde udøvet over for kvinden.



## En arbejdsgiver kan være ansvarlig for andres seksuelle chikane (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Det følger af EU-retspraksis, at enhver tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling i sig selv er ansvarspådragende for arbejdsgiveren, og at der ikke skal tages hensyn til ansvarsfrihedsgrunde efter national ret. Det følger også af dansk retspraksis, at en arbejdsgiver kan ifalde ansvar for seksuel chikane, selvom arbejdsgiveren er uvidende om en konkret udøvet seksuel chikane, hvis chikanen er påregnelig for arbejdsgiveren.

Virksomheden havde oplyst, at de løbende havde arbejdsledere, som på grund af deres fysiske og psykiske handicap, havde udsat handicaphjælperne for seksualiserende adfærd. Nævnet vurderede derfor, at chikanen var påregnelig for arbejdsgiveren. Nævnet vurderede desuden, at arbejdsgiveren ikke havde iværksat tiltag for at sikre, at medarbejderne ikke blev udsat for seksuel chikane, og at arbejdsgiveren derfor ikke havde opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed for kvinden.

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

En afklaring af, om kvinden var blevet udsat for repressalier og afskedigelse som følge af den seksuelle chikane krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan ske for nævnet, afviste nævnet at behandle denne del af klagen.

[Læs j.nr. 22-4489 om handicaphjælperen ►►](#)

### En arbejdsgiver var ansvarlig for medarbejdernes seksuelle chikane af en kollega

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i form af seksuel chikane. Kvinden var ansat i en tidsbegrænset stilling som markarbejder og boede desuden på arbejdspladsen.

En dag/aften var kvinden og to af hendes mandlige kollegaer ude for at luge på en mark. Kollega 1 sagde først: "Hvad er sjovt for ni ud af ti? Gruppevoldtægt." Kvinden sagde efterfølgende: "Ej, det sagde du bare ikke." Til dette svarede kollega 2: "Hvad er sjovt for to ud af tre på en mark? Gruppevoldtægt." Til dette svarede kvinden: "Nu stopper I."

Om eftermiddagen samme dag rettede klager telefonisk henvendelse til sin nærmeste leder, da hun følte sig utryk. Kvinden og lederen havde efterfølgende en SMS-korrespondance, hvoraf det blandt andet fremgik:

*"Derfor tager jeg også en snak med dem når jeg kommer hjem", "ingen af dem kunne finde på noget som helst", "der skal være rummelighed begge veje", "du skal ikke tage det så bogstaveligt når de fyrer det af" og lignende.*

Kvinden fraflyttede samme dag og aften sit værelse, da hun fortsat følte sig utryk efter samtalen med sin leder, blandt andet fordi alle medarbejdere kunne låse sig ind på alles værelser. Kvinden sendte herefter en mail til direktøren om hændelsesforløbet og oplyste, at hun var fraflyttet værelset.

Dagen efter svarede direktøren på kvindens mail, og det blev det aftalt, at kvinden skulle have et møde med HR-afdelingen. Efter mødet med HR-afdelingen blev kollega 1 og 2 tildelt en skriftlig advarsel på baggrund af hændelsesforløbet.

Kvinden indgik efterfølgende en fratrædelsesaftale med arbejdsgiveren, hvorefter hun fik ca. 9.000 kr. udbetalt. Arbejdsgiveren gjorde gældende, at klagen skulle afvises af nævnet, da aftalen var indgået til fuld og endelig afgørelse.

To nævnsmedlemmer vurderede, at fratrædelsesaftalen ikke afskar klager fra at få klagen behandlet af nævnet. Efter stemmeflertallet blev arbejdsgiverens afvisningspåstand derfor ikke taget til følge.

Nævnet vurderede, at kollega 1 og 2's udtalelser var udtryk for seksuel chikane. Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, og at der var stillet et chikanefrit miljø til rådighed.

Det var nævnets vurdering, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.

Nævnet lagde særlig vægt på den indledende håndtering fra kvindens nærmeste leder, og at det først var efter kvindens egen henvendelse til direktøren, at arbejdsgiveren reagerede på passende vis.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr.

[Læs j.nr. 22-36517 om markarbejderen ►►](#)



# Psykiatrisk afdeling chikanerede transkønnet praktikant ved at nægte at bruge mandlige pronomener

af Helene Berg Søgaard

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 taget stilling til, om en psykiatrisk afdeling måtte nægte at bruge mandlige pronomener over for en transkønnet mand, der var i praktik som led i sin psykologiuddannelse.**

En mand, der er transkønnet, klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling i form af chikane på grund af køn i forbindelse med et praktikforløb.

Manden havde indgået en praktikaftale med en psykiatrisk afdeling hos den indklagede region. Inden manden skrev under på praktikaftalen, blev det aftalt med afdelingen, at manden kunne hedde sit kønsneutrale navn blandt kollegaer og patienter på den psykiatriske afdeling. Det blev også aftalt, at mandens kollegaer skulle anvende pronomenet "han" over for manden, men at patienterne kunne kalde ham det, de havde lyst til.

Efter manden havde skrevet under på praktikaftalen, skrev praktiklederen en mail til ham om, at ledelsen havde besluttet, at de ikke ville tiltale manden som "han", inden han havde skiftet biologisk køn og cpr.nr., da han "fremstod åbenlyst som en kvinde", og dette ville være forvirrende for patienterne. Det fremgik desuden af mailen, at det ville afhænge af, hvordan manden reagerede på hormonbehandling, om han kunne varetage egentlige patientforløb.

Manden afbrød herefter samarbejdet med praktikpladsen og henvendte sig til regionen om sagen. Regionsformanden svarede klager, at regionen ikke fandt anledning til at udtale kritik af den psykiatriske afdeling. Det fremgik af svaret, at det kunne skabe unødigt forvirring, at en person, som fremtrådte som en kvinde, skulle tituleres som en mand. Det fremgik også af svaret, at der i mandens tilfælde kunne være risiko for, at han kunne blive psykisk ustabil som følge af hormonbehandlingen.

Da klagen angik et forhold, der fandt sted inden den 1. januar 2022, blev sagen behandlet efter reglerne i ligebehandlingsloven om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn i form af chikane.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

## Psykiatrisk afdeling chikane-rede transkønnet praktikant ved at nægte at bruge mandlige pronomener (fortsat)

*Nævnet vurderede, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af chikane. Nævnet lagde vægt på indholdet af mailen fra mandens kommende praktikvejleder, hvoraf det blandt andet fremgik, at det ikke var muligt at tiltale manden som en mand, da han "fremstod åbenlyst som en kvinde".*

Det var en obligatorisk del af kandidatuddannelsen i psykologi, at der skulle gennemføres et praktikforløb. Nævnet vurderede, at praktikforløbet havde direkte betydning for mandens muligheder for at gennemføre uddannelsen og derved opnå adgang til lønnet beskæftigelse. Nævnet vurderede derfor, at forholdet var omfattet af ligestillingsloven.

Nævnet vurderede, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af chikane. Nævnet lagde vægt på indholdet af mailen fra mandens kommende praktikvejleder, hvoraf det blandt andet fremgik, at det ikke var muligt at tiltale manden som en mand, da han "fremstod åbenlyst som en kvinde". Nævnet lagde desuden vægt på udtalelsen fra regionsformanden, hvoraf det fremgik, at der i mandens tilfælde var en risiko for, at mandens køns-kifte og hormonbehandling kunne medføre en psykisk ustabilitet.

Det var herefter regionen, der skulle bevise, at ligestillingsprincippet ikke var blevet krænket. Regionen var, på trods af flere opfordringer hertil, ikke kommet med bemærkninger til sagen.

Nævnet vurderede på den baggrund, at regionen ikke havde løftet bevisbyrden. Nævnet vurderede desuden, at det ikke kunne føre til en anden vurdering, at regionen i mailen havde anført, at det var af hensyn til patienterne, at det ikke var muligt at bruge mandlige pronomener over for manden.

Manden fik derfor medhold i sin klage.

Da manden havde indbragt en klage den 3. oktober 2021 over forskelsbehandling, der senest var sket den 7. august 2018, havde han udvist retsfortabende passivitet i forhold til at gøre et krav om godtgørelse gældende mod regionen. Manden fik derfor ikke tilkendt en godtgørelse.

[Læs j.nr. 23-35287 om den transkønnede praktikant ►►](#)





# Vagtlægeordning udgjorde forskelsbehandling på grund af køn

af Line Gregersen

**Ligebehandlingsnævnet tog i 2024 stilling til, hvorvidt vilkårene for en vagtlægeordning var i strid med ligebehandlingslovens forbud om forskelsbehandling på grund af køn.**

Ligebehandlingsnævnet behandler blandt andet sager, som er omfattet af reglerne i ligebehandlingsloven. Ligebehandlingsloven indeholder forbud mod både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

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.

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.

Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Ligebehandlingsloven beskytter også selvstændige erhvervsdrivende, idet pligten til ligebehandling også gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv.

## Sagen ved Ligebehandlingsnævnet

En kvindelig læge og medejer af et lægehus havde klaget til Ligebehandlingsnævnet, da hun mente, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med sin graviditet. Kvinden havde som selvstændig erhvervsdrivende tiltrådt "Overenskomst om almen praksis", der berettigede og forpligtede hende til at bemane regionens lægevagt. Det fremgik af sagens oplysninger, at det var obligatorisk at tiltræde overenskomsten ved etableringen af en lægeklinik.

Overenskomsten indeholdt blandt andet en bestemmelse om, at læger, der udeblev fra vagter, kunne pålægges en bod på op til 20.000 kr. per vagt.

Overenskomsten indeholdt ikke bestemmelser om fritagelse for vagter i forbindelse med graviditet eller fravær efter barselsloven. Det påhvilede den enkelte læge at afsætte vagter til en anden læge, som var godkendt til at bemane lægevagten.

Overenskomsten var udarbejdet af en organisation og en region, som begge var indklagede i sagen.

Kvindens klage var rettet mod både regionen og organisationen. Klagerne blev behandlet samtidig, men under to sagsnumre.

## Vagtlæge- ordning ud- gjorde forskels- behandling på grund af køn (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

### Ligebehandlingsnævnets afgørelse i klagen over regionen

Kvinden kunne på grund af graviditetsgener, graviditetsorlov og barselsorlov ikke varetage en del af de vagter, som hun var blevet pålagt i lægevagten. Kvinden henvendte sig til vagtchefen hos regionen, som fastholdt, at kvinden selv skulle bytte sine vagter.

Ligebehandlingsnævnet tog indledningsvist stilling til, om klagen over regionen var omfattet af ligebehandlingsloven. Nævnet vurderede, at regionen fastsatte bestemmelser og traf afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv, og at regionen derfor var omfattet af ligebehandlingsloven.

Nævnet vurderede desuden, at regionen i overenskomsten ikke havde sikret, at kvinden konkret havde mulighed for at blive fritaget for vagter på grund af sin graviditet eller orlov hverken før eller efter, at vagterne var blevet tildelt. Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen. Nævnet vurderede endvidere, at regionen ikke havde sikret ligebehandling af gravide kvinder og kvinder i forbindelse med orlov efter barselsloven, da regionen fastholdt, at kvinden selv skulle bytte sine allerede tildelte vagter. Kvinden fik derfor også medhold i denne del af klagen.

Nævnet pålagde regionen at betale kvinden en godtgørelse på 50.000 kr.

[Læs j.nr. 22-38444 om klagen over regionen i vagtlægesagerne ►►](#)

### Ligebehandlingsnævnets afgørelse i klagen over organisationen

I klagen over organisationen vurderede Ligebehandlingsnævnet ligeledes først, om organisationen var omfattet af ligebehandlingsloven. Nævnet vurderede, at organisationen, der sammen med regionen havde udarbejdet overenskomsten, havde fastsat bestemmelser om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv og derfor var omfattet af ligebehandlingsloven.

Nævnet vurderede også, at organisationen i overenskomsten ikke havde sikret, at kvinden konkret havde mulighed for at blive fritaget for vagter på grund af sin graviditet eller orlov hverken før eller efter, at vagterne var blevet tildelt.

Nævnet gav derfor kvinden medhold i klagen og tilkendte hende en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs j.nr. 24-93577 om klagen over organisationen ►►](#)

*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.*



# Klagesager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse

af Nicklas Vestergaard Madsen

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 behandlet en række klager over forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse både inden for og uden for arbejdsmarkedet.**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven). En arbejdsgiver må for eksempel ikke lægge vægt på medarbejdernes hudfarve, race eller etniske oprindelse i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen eller i forbindelse med afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnet behandler også klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet efter lov om etnisk ligebehandling. Dette indebærer blandt andet, at en erhvervsdrivende ikke må forskelsbehandle personer på grund af deres race eller etniske oprindelse.

Nævnet har i 2024 blandt andet givet en klager medhold i en sag, hvor der forelå forskelsbehandling under ansættelsen og i forbindelse med afskedigelsen. Nævnet har også givet medhold i sager om afvisning ved indgangen til natklubber, herunder en sag hvor der på grund af retsfortabende passivitet ikke blev givet godtgørelse til klageren.

## **Kvinde blev afskediget efter meddelelse til arbejdsgiver om chikanøse udtalelser**

Ligebehandlingsnævnet har blandt andet truffet afgørelse i en sag, hvor en medarbejder havde indledt sine mails til en kvindelig kollega af tyrkisk herkomst med "Hey Shish Kebab" og "Hi Shish". Kvinden havde spurgt medarbejderen, om medarbejderen vidste, at det var krænkende at tiltale folk på den måde. Dette var medarbejderen godt klar over. I slutningen af april 2022 gjorde kvinden ledelsen opmærksom på udtalelserne. Kvinden blev afskediget den 23. maj 2022 under henvisning til, at projektet, kvinden arbejdede på, var blevet indskrænket.

## **Lov om ligebehandling af mænd og kvinder**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Loven indeholder dels et forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelser, forflytninger og forfremmelser, og dels et forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelser.

Nævnet tog først stilling til, om indledningen i medarbejderens mails til kvinden var udtryk for chikane.

Det var nævnets vurdering, at indholdet af de fremlagte mails var udtryk for chikane i forskelsbehandlingslovens forstand. Udtalelserne "shish" og "shish kebab" var begrundet i kvindens race og/eller etniske oprindelse og var egnede til at krænke kvindens værdighed og skabe et nedværdigende, ydmygende og ubehageligt klima for hende.

Det påhvilede herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

## Klagesager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Nævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin pligt til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, hverken før eller efter den i sagen opståede chikane. Der blev lagt vægt på, at arbejdsgiverens fremlagte "Values & Principles" ikke kunne anses for at være tilstrækkelige, idet der ikke var oplysninger om, at indklagede havde gennemgået disse med deres medarbejdere ved ansættelsen. Nævnet vurderede også, at ledelsen ikke, efter at de blev gjort bekendt med chikanen, havde sikret kvinden i tilstrækkelig grad mod fremtidig chikane. Kvinden fik derfor medhold i denne del af sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

For så vidt angik den efterfølgende afskedigelse, fandt nævnet, at den nære tidsmæssige sammenhæng mellem, at kvinden oplyste om chikanen, og afskedigelsen af kvinden udgjorde faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at meddelelsen om chikanen helt eller delvist indgik i arbejdsgiverens beslutning om at afskedige kvinden.

Arbejdsgiveren havde oplyst, at afskedigelsen var begrundet i, at fokusområdet for projektet, som kvinden arbejdede med, blev ændret, og at arbejdsgiverens rolle i projektet dermed blev væsentligt indskrænket. Det var nævnets vurdering, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort dette. Kvinden fik derfor også medhold i denne del af klagen og blev tildelt en godtgørelse på 225.000 kr. svarende til seks måneders løn.

[Læs j.nr. 22-38438 om kvinden, der blev afskediget efter en kollegas chikanøse udtalelser](#) ►

### Repressalier

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Det fremgår også af forskelsbehandlingsloven, at en person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling (repressalier), kan tilkendes en godtgørelse. I forarbejderne til bestemmelsen uddybes det, at dette også omfatter enhver form for ugunstig behandling, herunder også chikane.

### Nægtet adgang til natklub var diskrimination, men retten til godtgørelse var fortabt

I en anden sag anmodede en mand om genoptagelse af sin klage, som nævnet tidligere havde afvist under j.nr. 2017-6811-59589, fordi klager havde udvist retsfortabende passivitet.

Nævnet ændrede i 2023 sin praksis for forældelse og retsfortabende passivitet. Nævnet vurderede herefter, at særlige grunde talte for at genoptage sagen med henblik på at realitetsbehandle klagen.

Manden oplyste, at han den 11. september 2016 ankom til en natklub, hvor han og hans venner blev nægtet adgang. Han havde sammen med sin klage til nævnet sendt en video, hvoraf det fremgik, at dørmændene fra natklubben udtalte, at der havde været "tendenser til uro med udlændinge" og "uroligheder med mørke", og at dette var årsagen til afvisningen.

Det var på baggrund af videooptagelsen nævnets vurdering, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at natklubben havde tilsidesat princippet om ligebehandling.

Natklubben henviste til, at klager og klagers venner fremstod berusede, var konfliktsøgende og havde en negativ attitude, og at det var denne utryghedsskabende adfærd, som resulterede i, at vagtpersonalet nægtede manden og hans venner adgang. Der blev desuden henvist til vagtpersonalets generelle praksis for adgangskontrol.

Nævnet vurderede, at natklubben ikke med disse oplysninger havde løftet bevisbyrden. Klager fik derfor medhold i, at han var blevet udsat for forskelsbehandling. Det var også nævnets vurdering, at klager ved at indbringe en klage den 30. oktober 2017 over en krænkelse, der skete den 11. september 2016, havde udvist retsfortabende passivitet i forhold til at få tilkendt en godtgørelse for den skete krænkelse.

[Læs j.nr. 24-84674 om manden, der blev diskrimineret, men ikke blev tilkendt godtgørelse](#) ►

[Læs om nævnets praksis om retsfortabende passivitet og forældelse i nævnets årsberetning for 2023](#) ►

# Når arbejdsgivers påklædningskrav bliver udtryk for forskelsbehandling

af Sara Anastasia Jelaca

**En arbejdsgivers påklædningskrav må ikke medføre forskelsbehandling af medarbejdere. Ligebehandlingsnævnet har i 2024 behandlet tre sager, hvor der var klaget over forskelsbehandling i forbindelse med arbejdsgivers krav om påklædning.**

## Arbejdsgiver stillede krav om udklædning til fastelavn

I den ene sag havde en arbejdsgiver stillet krav om, at en kvindelig medarbejder i et dagtilbud skulle være udklædt i forbindelse med, at der blev afholdt fastelavn på ansættelsesstedet.

Kvinden, som var Jehovas Vidne, klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af religion og tro, da hendes arbejdsgiver havde stillet et krav om udklædning til fastelavn, og da kvindens ansættelse efterfølgende ikke blev forlænget.

Kvinden gjorde gældende, at hendes ansættelse ophørte på grund af hendes religiøse overbevisning. Inden fastelavnsfesten blev hun lovet fastansættelse, og hun var den eneste ud af syv vikarer, der ikke efterfølgende blev tilbudt fastansættelse.

Arbejdsgiveren gjorde for nævnet gældende, at de havde tilbudt kvinden fastansættelse i vinteren 2021, men at kvinden havde takket nej til stillingen.

Der var for nævnet tvivl om, hvorvidt klager var blevet tilbudt fastansættelse i vinteren 2021 eller den 1. februar 2021, eller om klager har accepteret dette tilbud. Nævnet vurderede, at dette alene kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foretages ved nævnet. Denne del af klagen blev derfor afvist.

Parterne var enige om, at det var et krav, at kvinden skulle klæde sig ud til fastelavnsfesten. Nævnet vurderede, at kravet om udklædning var et tilsyneladende neutralt krav, der stillede personer med kvindens religiøse overbevisning ringere end andre. Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at kravet var hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der var en sådan nær sammenhæng mellem kvindens religiøse overbevisning og hendes afvisning af at klæde sig ud, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Nævnet vurderede, at kravet var hensigtsmæssigt, men ikke nødvendigt. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at arbejdsgiveren blot afviste kvindens forslag om alternative arbejdsopgaver under fastelavnsfesten.

Kvinden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

[Læs j.nr. 22-10184 om påklædningskrav til fastelavn](#) ►





## Når arbejdsgivers påklædningskrav bliver udtryk for forskelsbehandling (fortsat)



### Krav om korte ærmer på arbejdspladsen

Nævnet traf i en anden sag afgørelse om forskelsbehandling på grund af religion og tro i forbindelse med en arbejdsgivers påklædningskrav. I denne sag havde en kvinde, der var muslim, klaget over sin arbejdsgiver.

### Religion som beskyttelseskriterium

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) beskytter blandt andet mod forskelsbehandling på grund af religion og tro.

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.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af religion eller tro behandles ringere end en anden 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 med en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Kvinden, der arbejdede i en stilling som audiolog ved et hospital, skulle efter krav fra sin arbejdsgiver bære en kortærmet uniform på arbejde. Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af religion eller tro, fordi hun var blevet afskediget på grund af, at hun ikke efterlevede arbejdsgiverens uniformeringskrav.



## Når arbejdsgivers påklædningskrav bliver udtryk for forskelsbehandling (fortsat)

*Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro forudsætter, at der efter en konkret vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og den pågældendes religion eller tro.*

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro forudsætter, at der efter en konkret vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og den pågældendes religion eller tro. Nævnet skulle derfor indledningsvist tage stilling til, om der var en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem kvindens afvisning af at bære uniform med korte ærmer og kvindens religiøse overbevisning.

Kvinden havde oplyst, at hun på grund af sin religiøse overbevisning skulle have sin hud tildækket. Nævnet vurderede, at der var en sådan sammenhæng, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingsloven.

Nævnet vurderede desuden, at arbejdsgiverens krav om, at medarbejdere på hospitalet med patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer, var et tilsyneladende neutralt krav, der ville stille personer med kvindens religiøse overbevisning ringere end andre.

Endeligt vurderede nævnet, at arbejdsgiverens uniformeringskrav var objektivt begrundet i det legitime formål at sikre hygiejnemæssige hensyn og undgå smittespredning, og at det var hensigtsmæssigt at stille krav om, at medarbejdere med patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 21-25183 om påklædningskrav til uniform ►►](#)



**En mand mente, at arbejdsgivers forskellige påklædningskrav til mænd og kvinder var udtryk for forskelsbehandling**

I den tredje sag klagede en mand over sin arbejdsgiver, da manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af køn i forbindelse med arbejdspladsens beklædningsregler for medarbejderne.

Manden havde oplyst, at han mundtligt havde fået oplyst af sin arbejdsgiver, at de mandlige medarbejdere skulle bære lange bukser og lukkede sko, mens de kvindelige medarbejdere også måtte bære kjoler og nederdele samt åbne sko.

Nævnet vurderede, at manden ikke med det oplyste havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet lagde vægt på, at beklædningspolitikken stillede krav til, at begge køn skulle klæde sig repræsentativt i forhold til den omhandlede stilling, og at ingen af kønnene ifølge sagens oplysninger måtte bære shorts. Nævnet lagde desuden vægt på, at manden efter det oplyste ikke havde fået afslag på eller haft ønske om at klæde sig efter retningslinjerne for de kvindelige medarbejdere.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 22-43683 om arbejdspladsens beklædningsregler for medarbejderne ►►](#)

# Må militæret og politiet forskelsbehandle ansøgere til stillinger eller uddannelse?

af Dennis Holt

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 behandlet to sager, hvor der var klaget over afslag på optagelse på uddannelsen til henholdsvis sprogofficer og politibetjent. Den ene klage blev afvist, mens klager fik medhold i den anden sag.**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) beskytter blandt andet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse. Loven implementerer Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Både forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet forpligter arbejdsgivere og erhvervsuddannelsesinstitutioner til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap.

Beskæftigelsesdirektivet må dog ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet skal være forpligtet til at ansætte en person, der ikke kan udføre samtlige opgaver, som personen kan blive pålagt under hensyn til de væbnede styrkers og politiets operationelle karakter. Derudover kan medlemsstaterne undtage de væbnede styrker fra direktivets bestemmelser om handicap og alder. Danmark har alene undtaget væbnede styrker i aktive tjenester fra forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

## Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet)

### Betragtning 17

Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.

### Betragtning 18

Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.

### Betragtning 19

For at medlemsstaterne fortsat kan opretholde deres væbnede styrkers kapacitet, kan de desuden vælge, at de væbnede styrker eller dele heraf skal være undtaget fra dette direktivs bestemmelser om handicap og alder. De medlemsstater, der benytter sig heraf, skal definere undtagelsens anvendelsesområde.



## Må militæret og politiet forskelsbehandle ansøgere til stillinger eller uddannelse? (fortsat)



### Mand blev ikke optaget på uddannelsen til sprogofficer på grund af sin alder

En mand, der blev født i 1971, havde fået afslag på sin ansøgning til uddannelsen som sprogofficer. Manden oplyste i klagen til nævnet, at uddannelseschefen havde ringet til ham og sagt, at han fik afslag på ansøgningen, fordi han var for gammel. Manden klagede derfor til nævnet over forskelsbehandling på grund af alder.

Uddannelsen til sprogofficer er en toårig lønnet uddannelse. Under uddannelsen vil sprogofficeren have rang af kadet. Efter endt uddannelse udnævnes sprogofficeren til premierløjtnant af reserven og indgår en fireårig kontrakt med Forsvaret som reserveofficer. I løbet af kontraktperioden kan sprogofficeren blive udsendt i op til 10 måneder. Ifølge bekendtgørelse nr. 294 af 24. marts 2010 om militære grader mv. for personel i det militære forsvar omfatter militært personel befalingsmænd og menige. Befalingsmænd omfatter blandt andet personel af officersgruppen, herunder premierløjtnanter.

Nævnet vurderede, at manden som ansøger til uddannelsen som sprogofficer var omfattet af personkredsen i bekendtgørelse nr. 350 af 30. marts 2012, da optagelse på uddannelsen medfører en toårig ansættelse hos Forsvaret, som ved endt uddannelse erstattes af en fireårig kontrakt som reserveofficer. Forholdet var herefter undtaget fra forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Sagen viser, at nævnet ikke kan behandle klager over forskelsbehandling på grund af alder og handicap inden for militæret eller militærets uddannelser, da militært personel er undtaget fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

[Læs j.nr. 23-52421 om manden, der ikke blev optaget på uddannelsen til sprogofficer](#) ►

### Mand blev ikke optaget på Politiskolen på grund af høretab

En mand, der havde hørenedsættelse på højre øre, klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at Rigspolitiet havde givet ham afslag på optagelse på Politiskolen. Begrundelsen for afslaget var, at manden ifølge et audiogram havde et markant høretab på højre øre i frekvensområdet 3.000 – 8.000 Hz.

### Lovbekendtgørelse nr. 399 af 5. april 2024 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

**§ 1 a.** Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.

### Bekendtgørelse nr. 350 af 30 marts 2012 om undtagelse fra forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap

**§ 1, stk. 1.** Militært personel, der indordnes i rækkefølgen af militære grader, og som er ansat eller indkaldt til tjeneste i det militære forsvar, jf. § 1, stk. 1, i lov om forsvarets personel, er undtaget fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Nævnet vurderede, at mandens høretab på højre øre i frekvensområdet 3.000 – 8.000 Hz udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Da Rigspolitiets afslag var begrundet i høretabet, havde manden påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling.

Da Rigspolitiet vidste eller burde vide, at manden havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, var Rigspolitiet forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i forhold til det konkrete behov for at give manden adgang til beskæftigelse, medmindre Rigspolitiet derved blev pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

Rigspolitiet havde i den konkrete sag ikke foretaget denne vurdering. Manden fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Sagen viser, at nævnet kan behandle klager over forskelsbehandling inden for politiet eller politiets uddannelser, da politiet ikke er undtaget fra forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

[Læs j.nr. 22-54575 om manden, der ikke blev optaget på politiets basisuddannelse](#) ►

# Forsikringssselskabers afslag på dækning af skade sket i forbindelse med graviditet eller fødsel

af Rikke le Févre

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 afgjort en række sager, hvor nævnet tog stilling til, om det var i strid med ligestillingsloven, at forsikringstagere modtog afslag på forsikringsdækning af skader i forbindelse med graviditet eller fødsel.**

## Afslag på dækning af skade pådraget under fødsel

Ligebehandlingsnævnet har behandlet flere klager fra kvinder om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at deres forsikringssselskab har givet dem afslag på dækning af behandlingsudgifter ved skader sket i forbindelse med fødsel og/eller graviditet.

Flere af klagerne angik afslag, der var begrundet med, at forsikringssselskabernes forsikringsbetingelser ikke dækkede skader i forbindelse med graviditet eller fødsel. I 2021 blev en række forsikringssselskaber politianmeldt for at have forsikringsbetingelser, der blev vurderet at være i strid med ligebehandlingsreglerne.

Ligebehandlingsnævnet har også behandlet klager, hvor forsikringssselskabernes afslag på dækning var begrundet med, at skader sket under en fødsel ikke kunne anses for at være en pludselig ulykke i forsikringsbetingelsernes forstand.

I mange af sagerne har kvinderne fået medhold, fordi nævnet har vurderet, at forsikringssselskaberne har handlet i strid med ligestillingsloven. Nævnet har i flere af sagerne vurderet, at forsikringssselskaberne ikke ved den anvendte forsikringsretlige begrundelse har foretaget en reel vurdering af, om der var sket en ulykke i forbindelse med kvindernes fødselsforløb.

Ligebehandlingsnævnet har desuden behandlet klager, hvor kvindernes forsikringssselskaber har givet afslag på forsikringsdækning med henvisning til en anden forsikringsbetingelse, herunder undtagelsesbestemmelser om ulykkestilfælde, der skyldes sygdom eller lægelig behandling.



## Forsikrings- selskabers afslag på dækning af skade sket i forbindelse med graviditet eller fødsel (fortsat)



### En kvinde fik afslag på dækning af skade pådraget efter fødselskramper

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hendes forsikringsselskab havde afvist at dække en skade, som var forårsaget af svangerskabsforgiftning.

Kvinden fødte ved kejsersnit, hvilket medførte akut tarmstop hos hende. To dage efter fødslen fik hun fødselskramper som følge af svangerskabsforgiftning. Under et krampeanfald på hospitalet fik hun armen i klemme i sengehesten, hvorved hun rev skulderen af led og pådrog sig flere brud på skulderen.

Kvindens forsikringsselskab afslog først at dække skaden, fordi forsikringen efter forsikringsbetingelserne ikke dækkede skader sket i forbindelse med fødsel. Forsikringsselskabet afslog senere at dække skaden, fordi forsikringen ikke dækkede ulykkestilfælde, der skyldtes sygdom. Forsikringsselskabet anførte, at der var tale om en sygdom, som kvinden udviklede som følge af graviditeten.

Nævnet vurderede, at betingelsen om, at ulykkesforsikringen ikke dækkede skader sket i forbindelse med fødsel, var udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af køn, og at kvinden ved afslaget blev udsat for ringere behandling på grund af sit køn. Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen.

Nævnet vurderede, at forsikringsselskabets afvisning af at dække skaden, fordi den skyldtes sygdom, var udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde vægt på, at sygdommen var direkte relateret til klagers graviditet, og at følgerne af sygdommen blev udløst i forbindelse med fødslen, og at sygdommen derfor var direkte relateret til klagers køn.

Kvinden fik derfor også medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr. Sagen blev behandlet principielt.

[Læs j.nr. 22-8410 om nævnets principielle afgørelse om afslag på forsikringsdækning »](#)

### Afslag på dækning af skade under fødsel, hvor klager fik et akut kejsersnit

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hendes forsikringsselskab havde afvist at dække en skade pådraget under fødsel. Klager fik et akut kejsersnit, og under proceduren skar kirurgen en 8 cm lang flænge i klagers blære.

Nævnet vurderede, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, da forsikringsselskabet blandt andet begrundede sit afslag på forsikringsdækning med, at der ikke var tale om en ulykke, men en kendt komplikation til kejsersnit.

Ifølge de fremlagte forsikringsbetingelser dækkede kvindens ulykkesforsikring ikke følger af lægelig behandling, som ikke var nødvendig af en skade, der var dækket af forsikringen.

Forsikringsselskabet havde med henvisning til forsikringsbetingelserne begrundet sit afslag på dækning med, at forsikringen ikke dækkede behandlingsskader som følge af lægelig behandling. Forsikringsselskabet havde desuden oplyst, at det bagvedliggende hensyn for undtagelsen var, at sådanne behandlingsskader er dækket af patienterstatningen. Den anvendte forsikringsretlige begrundelse fandtes efter nævnets vurdering ikke at være kønsdiskriminerende.

Nævnet vurderede på den baggrund, at forsikringsselskabet havde bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen. Sagen blev behandlet principielt.

[Læs j.nr. 22-28283 om nævnets principielle afgørelse om afslag på forsikringsdækning »](#)



## Forsikrings- selskabers afslag på dækning af skade sket i forbindelse med graviditet eller fødsel (fortsat)



**Afslag på dækning af fødselsskade i forbindelse med brug af cup**  
En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hendes forsikrings-selskab afslog at dække en skade, som kvinden pådrog sig under fødsel. Kvinden pådrog sig i forbindelse med fødslen en grad 4 bristning. Fødslen skete ved anvendelse af cup forløsning.

Forsikrings-selskabet havde begrundet afslaget med, at skaden var en følge af lægelig behandling med henvisning til forsikringsbetingelserne i ulykkesforsikringen, der undtager følger af lægelig behandling, som ikke var nødvendiggjort af en skade, der var dækket af forsikringen.

Nævnet vurderede, at kvinden ikke med det oplyste havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Den anvendte forsikringsretlige begrundelse fandtes efter nævnets vurdering ikke at være kønsdiskriminerende.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 23-24893 om nævnets afgørelse om afslag på forsikringsdækning ►►](#)

*I mange af sagerne har kvinderne fået medhold, fordi nævnet har vurderet, at forsikrings-selskaberne har handlet i strid med ligestillingsloven. Nævnet har i flere af sagerne vurderet, at forsikrings-selskaberne ikke ved den anvendte forsikringsretlige begrundelse har foretaget en reel vurdering af, om der var sket en ulykke i forbindelse med kvindernes fødselsforløb.*

**Afslag på dækning af fødselsskade ved brug af episiotomi**  
En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hendes forsikrings-selskab afslog at dække en skade, som kvinden pådrog sig under fødsel. Kvinden pådrog sig i forbindelse med fødslen en grad 2 bristning. Forinden var der blevet anlagt et klip (episiotomi).

Nævnet vurderede, at kvinden ikke med det oplyste havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet lagde vægt på indholdet af forsikrings-selskabets afslag, hvor forsikrings-selskabet udelukkende begrundede afslaget med henvisning til forsikringsbetingelsernes undtagelse om dækning ved følger af lægelig behandling, som ikke var nødvendiggjort af en skade, der var dækket af forsikringen, og at forsikrings-selskabet havde lagt vægt på, at bristningen efter forsikrings-selskabets vurdering var forårsaget af klippet. Den anvendte forsikringsretlige begrundelse fandtes efter nævnets vurdering ikke at være kønsdiskriminerende.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 23-94624 om nævnets afgørelse om afslag på forsikringsdækning ►►](#)

# Et forsikringssselskab gav kvinde afslag på dækning af sit barns fødselsrelaterede skade

af Rikke le Févre

**Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap "by association" uden for arbejdsmarkedet. I 2024 afgjorde Ligebehandlingsnævnet en sag, hvor et forsikringssselskab gav afslag på at dække udgifterne til en kvindes barns nakkegener.**

Det fremgår af handicapdiskriminationsloven, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af dennes handicap.

Det fremgår også af handicapdiskriminationsloven, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap også omfatter forskelsbehandling af en person på grund af dennes forhold til en person med handicap, såfremt forskelsbehandlingen sker på grund af den anden persons handicap (handicap "by association").

Der foreligger *direkte* forskelsbehandling, når en person på grund af dennes handicap behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Der foreligger *indirekte* forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med handicap ringere end andre personer. Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at der ikke er sket ulovlig forskelsbehandling.

En kvinde, der havde et barn med cerebral parese efter neonatal asfyksi, klagede til Ligebehandlingsnævnet over sit pensionsforsikringssselskab. Kvinden mente, at pensionsforsikringssselskabet havde forskelsbehandlet hende på grund af sit barns handicap, fordi selskabet gav afslag på at dække udgifterne til kvindens barns nakkegener.

Efter oplysningerne i sagen lagde nævnet til grund, at grundlaget for afslaget var pensionsforsikringssselskabets vurdering af de lægelige oplysninger, som pensionsforsikringssselskabet var i besiddelse af på tidspunktet for afslaget på forsikringsdækning. Pensionsforsikringssselskabets vurdering var, at der bestod en sammenhæng mellem kvindens barns nakkegener og kvindens barns asfyksi.

Nævnet lagde således vægt på, at afslaget var begrundet i dækningsundtagelsen for sygdomme, der stammer fra fødslen eller andre sygdomme, der relaterer sig hertil. Nævnet vurderede herefter, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit barns handicap.

Nævnet fandt herefter, at kvinden ikke blev stillet ringere end andre på grund af sit barns handicap, men at afslaget var begrundet i pensionsforsikringssselskabets vurdering af, at kvindens barns behandlingsbehov for nakkegener var forbundet med barnets fødselsrelaterede lidelse.

Der forelå således ikke en tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling i handicapdiskriminationslovens forstand. Kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage. Sagen blev behandlet principielt.

[Læs j.nr. 22-33928 om nævnets afgørelse om afslag på forsikringsdækning »](#)

# Ulovlig forskelsbehandling, som påvirker den krænkedes bolig-situation, kan få betydning for godtgørelsens størrelse

af Rune Nygaard Larsen

**Ulovlig forskelsbehandling kan have vidtrækkende konsekvenser for den krænkede. Ligebehandlingsnævnet kan tilkende den krænkede en godtgørelse, som fastsættes ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder. Nævnet har i 2024 behandlet to sager, hvor den krænkedes boligsituation blev påvirket af den ulovlige forskelsbehandling, hvilket fik betydning for godtgørelsens størrelse.**

Formålet med handicapdiskriminationsloven er at forhindre forskelsbehandling på grund af handicap og at fremme ligebehandling af personer med handicap. Loven gælder for al offentlig og privat virksomhed på alle områder i samfundet. Loven gælder dog ikke, hvis forskelsbehandlingsloven finder anvendelse, eller der er tale om udøvelse af aktiviteter af ren privat karakter.

Det fremgår af handicapdiskriminationsloven, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af dennes handicap. Hvis en person er blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling, kan nævnet tilkende den krænkede en godtgørelse.

Der er ikke fastsat bestemmelser om godtgørelsens størrelse, idet denne må fastsættes ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Karakteren af indklagedes handling og den krænkelse, som må antages at være påført den enkelte, skal også tillægges vægt ved udmålingen. Desto større en krænkelse, der er tale om, desto større godtgørelse skal der tilkendes klager.

Nævnet har i 2024 truffet afgørelse i to sager, hvor den ulovlige forskelsbehandling fik betydning for den krænkedes boligsituation.





## Ulovlig forskelsbehandling, som påvirker den krænkedes bolig-situation, kan få betydning for godtgørelsens størrelse (fortsat)



### Klager blev opsagt og måtte fraflytte sit botilbud

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap, da et bosted afviste, at kvindens servicehund kunne opholde sig på bostedet. Kvinden var diagnosticeret med autisme og spiseforstyrrelse, og lægelige oplysninger understøttede, at det kunne have en positiv indvirkning på kvindens tilstand, hvis hun fik en hund.

Kvinden fik afslag på at have sin hund, som var under optræning som servicehund, i sit botilbud. Kvinden blev mundtligt orienteret om, at hun var opsagt fra botilbuddet ved udgangen af maj 2022, fordi hun ikke ville skille sig af med hunden.

Nævnet vurderede, at bostedets dyrepolitik, der fremstod neutral, blev håndhævet på en måde, der stillede kvinden ringere end andre på grund af kvindens handicap og behov for en servicehund.

Det påhvilede herefter bostedet at bevise, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling.

Bostedet oplyste, at hunden ikke kunne tillades, da kvinden boede med en sambo, og reglerne ikke tillod husdyr under sådanne forhold. Samtidig vurderede bostedet, at kvinden havde behov for at bo med en sambo af rehabiliterings- og behandlingsmæssige årsager.

Nævnet vurderede, at den indirekte forskelsbehandling af kvinden var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre kvindens helbred og sundhed.

Spørgsmålet var herefter, om den indirekte forskelsbehandling var nødvendig for at sikre de saglige formål.

Bostedet havde oplyst, at baggrunden for beslutningen var, at kvinden ikke kunne indgå aktivt i behandlingen og rehabiliteringen af sin spiseforstyrrelse, hvis hun skulle passe og træne en hund. Kvinden ville ikke kunne deltage i superviserede måltider, da disse foregik i fællesarealer, hvor hunden ikke var tilladt. Derudover havde bostedet oplyst, at det ikke var foreneligt med bostedets regler om råderet over boligen, at kvinden kunne bo med sin hund samtidig med, at hun også boede med en sambo.

Nævnet vurderede, at bostedet ikke havde løftet bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen af kvinden var nødvendig.

Nævnet lagde herved vægt på, at bostedet ikke havde godtgjort, at det ikke var muligt for kvinden at holde servicehunden i botilbuddet samtidig med, at kvinden boede med en sambo.

Kvindens sambo havde efter det oplyste tilkendegivet, at pågældende kunne acceptere, at kvinden havde en hund boende. Kvindens forældre havde endvidere oplyst, at de stod til rådighed og kunne passe hunden ved behov. Derudover havde bostedet ikke oplyst, hvorfor servicehunden ikke kunne medtages til de superviserede måltider, som foregik i bostedets fællesarealer.

Nævnet lagde særlig vægt på, at bostedet ikke havde godtgjort, at kvindens behandling og rehabilitering ikke kunne indrettes på en sådan måde, at kvinden kunne have sin servicehund i botilbuddet.

Kvinden fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr. Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse lagde Ligebehandlingsnævnet vægt på de konsekvenser, som forskelsbehandlingen havde haft for kvinden, som blev opsagt og måtte fraflytte botilbuddet.

[Læs j.nr. 22-48728 om opsigelse af botilbud »](#)

### Kollegie trak tilbud om kollegieværelse tilbage

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at et kollegie trak et tilbud om et kollegieværelse tilbage. Manden var diagnosticeret med Aspergers syndrom.

Efter oplysningerne i sagen lagde nævnet til grund, at manden oplyste kollegiets efor om sin Aspergers syndrom diagnose under en rundvisning på kollegiet. Herefter blev tilbuddet om et kollegieværelse på kollegiet trukket tilbage, da eforen fandt, at manden ikke var egnet til at bo på kollegiet på grund af mandens diagnose.

**Ulovlig forskelsbehandling, som påvirker den krænkedes bolig-situation, kan få betydning for godtgørelsens størrelse**  
*(fortsat)*

*Det fremgår af handicapdiskriminationsloven, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af dennes handicap. Hvis en person er blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling, kan nævnet tilkende den krænkede en godtgørelse. Der er ikke fastsat bestemmelser om godtgørelsens størrelse, idet denne må fastsættes ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag.*



Efterfølgende blev kollegiets efors beslutning fastholdt af kollegiets bestyrelse på baggrund af et møde, hvor kollegiet anførte, at manden fremstod veg og var vanskelig at opretholde en dialog med.

Nævnet vurderede, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for direkte forskelsbehandling på grund af handicap.

Det påhvilede herefter kollegiet at bevise, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling. Kollegiet havde anført, at tilbuddet om et kollegieværelse alene blev kaldt tilbage på grund af det meget passive indtryk, som kollegiet fik af manden under mødet og på grund af et ønske om at sikre et aktivt socialt fællesskab på kollegiet.

Efter en samlet vurdering af mailkorrespondancen mellem kollegiet og manden samt mandens far lagde nævnet imidlertid til grund, at den direkte forskelsbehandling af manden delvist var begrundet i kollegiets antagelser om mandens diagnose.

Nævnet vurderede herefter, at kollegiet ikke havde løftet bevisbyrden for, at den direkte forskelsbehandling af manden var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Manden fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 20.000 kr.

[Læs j.nr. 22-59863 om tilbagekald af tilbud om kollegieværelse »](#)

# Servicehunde i sundhedssektoren

af Rune Nygaard Larsen

**Ligebehandlingsnævnet har i 2024 truffet afgørelse i en række sager, hvor nævnet tog stilling til, om det var i strid med handicapdiskriminationsloven, at brugere af servicehunde var blevet nægtet adgang til forskellige dele af sundhedssektoren.**

Et afslag på eller en afvisning af at medbringe en servicehund i sundhedssektoren kan udgøre forskelsbehandling, hvis brugeren har et handicap omfattet af loven, og servicehunden samtidig udgør et hjælpemiddel i den konkrete situation. Imidlertid kan en sådan forskelsbehandling være lovlig efter en konkret skønsmæssig vurdering.

Forskelsbehandling er ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i handicapdiskriminationsloven, hvis forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et sagligt formål, nødvendig for at opnå formålet, og der er et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen er for den eller dem, som bliver stillet ringere.

Hvis klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at der ikke sket ulovlig forskelsbehandling. Det beror på en konkret skønsmæssig vurdering, om indklagede har løftet sin bevisbyrde.

## Handicapdiskriminationsloven

**§ 7** Forskelsbehandling er ikke i strid med forbuddet i § 5, stk. 1 (forbud mod forskelsbehandling) og 5 (instruktion om forskelsbehandling) og § 9 a (rimelig tilpasning i dagtilbud og folkeskolen), når den er objektivt begrundet i et sagligt formål, er nødvendig for at opnå formålet, og der er et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen er for den eller dem, som bliver stillet ringere.

*Et afslag på eller en afvisning af at medbringe en servicehund i sundhedssektoren kan udgøre forskelsbehandling, hvis brugeren har et handicap omfattet af loven, og servicehunden samtidig udgør et hjælpemiddel i den konkrete situation. Imidlertid kan en sådan forskelsbehandling være lovlig efter en konkret skønsmæssig vurdering.*



## Servicehunde i sundhedssektoren (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

### Afvisning af servicehund på psykiatrisk afdeling

En kvinde, der var diagnosticeret med PTSD og psykogene non-epileptiske anfald og havde en certificeret servicehund, klagede over en psykiatrisk afdeling. Kvinden mente, at den psykiatriske afdeling havde forskelsbehandlet hende på grund af handicap, fordi den psykiatriske afdeling havde afvist, at kvinden kunne medbringe sin servicehund ved frivillige indlæggelser. Den psykiatriske afdeling gav kvinden afslag på at medbringe sin servicehund til frivillige indlæggelser under henvisning til, at der ikke er behov for at give dispensation.

Nævnet vurderede, at afslaget, der tilsyneladende var baseret på neutrale kriterier, stillede kvinden, der på grund af sit handicap havde et ønske om at medbringe sin servicehund, ringere end andre.

Kvinden havde herefter påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun ved afslaget om at medbringe sin servicehund til frivillige indlæggelser blev udsat for indirekte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

Det påhvilede herefter den indklagede region at bevise, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling.

Regionen havde oplyst, at forbuddet mod at medbringe hunde i forbindelse med indlæggelse på den psykiatriske afdeling var begrundet i både sundheds- og sikkerhedsmæssige hensyn, herunder personalets og andre patienters allergi eller angst over for hunde.

Nævnet vurderede på den baggrund, at den indirekte forskelsbehandling af kvinden var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre personalets og de øvrige patienters helbred og sikkerhed.

Spørgsmålet var herefter, om forskelsbehandlingen var nødvendig for at opnå formålet om at sikre personalets og de øvrige patienters helbred og sikkerhed, og om der var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for kvinden.

Regionen havde gjort gældende, at det ville udgøre en sikkerhedsmæssig risiko for personalet, hvis kvinden medbragte sin hund under indlæggelser. Regionen havde videre oplyst, at det fremgik af kvindens sygdomshistorik, at hendes indlæggelser undertiden kunne ændre sig fra åbent til lukket regi.

Kvinden havde oplyst, at det tidligere havde været nødvendigt for personalet hos regionen at udsætte kvinden for tvang eller frihedsberøvelse grundet forværring i kvindens tilstand under frivillige indlæggelser.

Nævnet vurderede herefter, at regionen havde løftet sin bevisbyrde for, at forskelsbehandlingen af kvinden var nødvendig.

Det fremgik af regionens skriftlige afslag til kvinden, at kvinden ikke skønnedes at profitere bedre af at medbringe sin hund under indlæggelsen, at der ikke var oplysninger, der indikerede behov for, at hunden ledsagede kvinden under indlæggelsen, samt at behandlingen under indlæggelsen ikke skønnedes at blive forringet af, at kvinden ikke fik dispensation til at medbringe sin hund.

Nævnet vurderede herefter, at regionen tillige havde løftet bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen af kvinden var proportional.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke kunne afvises, at det vil kunne udgøre en sikkerhedsmæssig risiko for personalet, hvis kvindens servicehund var til stede i forbindelse med behandlingstiltag i form af tvang og frihedsberøvelse af kvinden.

Kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage. Sagen blev behandlet principielt.

[Læs j.nr. 22-55338 om afvisning af servicehund i psykiatrien ►](#)

## Servicehunde i sundhedssektoren (fortsat)



### Afvisning af servicehund til forundersøgelse og holdbaserede behandlinger på hospital

En kvinde, der havde skizotypisk sindslidelse, klagede over et hospital. Kvinden mente, at hospitalet havde forskelsbehandlet hende på grund af handicap, fordi hospitalet havde afvist, at kvinden kunne medbringe sin servicehund til forundersøgelse og holdbaserede behandlinger for fibromyalgi.

Afvisningen var begrundet med, at det ikke var tilladt at have hund indendørs på hospitalet. Efter nærmere forespørgsel fik kvinden oplyst, at det skyldtes hygiejniske forholdsregler, som var gældende for hospitaler.

Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, idet hun blev stillet ringere end andre som følge af, at hun ikke kunne medbringe sin servicehund på hospitalet.

Nævnet fandt på baggrund af de tilvejebragte oplysninger, at kvinden blev afvist både i forbindelse med den indledende forundersøgelse og den efterfølgende holdbaserede behandling for fibromyalgi.

Det var herefter hospitalet, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

### *Afvisning af at medbringe servicehund til forundersøgelse*

Kvinden fik oplyst, at hun ikke kunne medbringe sin servicehund på hospitalet af hygiejniske årsager. Hospitalet anførte, at den konkrete afdeling behandler patienter med systemiske inflammatoriske sygdomme. Behandlingen af disse patienter medfører brug af immunsupprimerende behandling.

Nævnet vurderede, at den indirekte forskelsbehandling var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre hygiejnen på hospitalet, herunder andres helbred og sundhed.

Spørgsmålet var herefter, om det af hensyn til at sikre hygiejnen på hospitalet var nødvendigt at afslå, at kvinden kunne få adgang med sin servicehund på den konkrete afdeling.

Hospitalet havde anført, at der ikke var særlige retningslinjer vedrørende servicehunde i afdelingen. Det var derfor nødvendigt for ambulatoriet at foretage en konkret lægefaglig vurdering af de sundhedsmæssige risici for de øvrige patienter ved tilstedeværelse af en hund i ambulatoriet.

Kvinden havde for nævnet dokumenteret, at andre efterfølgende kunne medbringe en servicehund til en tilsvarende forundersøgelse på samme afdeling. Herudover blev kvinden ikke informeret om, at hun kunne afvente den funktionsansvarlige overlæges tilbagekomst fra ferie med henblik på en konkret lægefaglig vurdering.

Nævnet vurderede under disse omstændigheder, at hospitalet ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at forskelsbehandlingen af kvinden var nødvendig. Nævnet havde herved lagt vægt på, at hospitalet ikke havde godtgjort, at det ikke konkret var muligt at modtage kvinden med sin servicehund uden at tilsidesætte hensynet til andres helbred og sundhed.

Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen.

### *Afvisning af at medbringe servicehund til den holdbaserede behandling*

Nævnet vurderede, at den indirekte forskelsbehandling ligeledes på dette punkt var begrundet i et sagligt formål om at sikre hygiejnen på hospitalet, herunder andres helbred og sundhed.

På baggrund af oplysninger om patientgruppen og behandlingsformen vurderede nævnet, at hospitalet havde løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at begrænse kvindens adgang med sin servicehund.

Spørgsmålet var herefter, om der var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for kvinden.

Nævnet vurderede, at der som udgangspunkt var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål om hygiejne på den holdbaserede behandling, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for kvinden. Nævnet lagde imidlertid efter det oplyste til grund, at kvinden ikke blev informeret om, at hun kunne afvente den funktionsansvarlige overlæges tilbagekomst fra ferie med henblik på en konkret lægefaglig vurdering.

## Servicehunde i sundhedssektoren (fortsat)



Nævnet lagde videre til grund, at kvinden først i november 2021 efter, at hun havde klaget til ligebehandlingsnævnet den 17. september 2021, modtog oplysninger om tilgængelige alternative behandlingsmuligheder, herunder telemedicinske behandlingsmuligheder.

Henset til, at der ubestridt bestod alternative behandlingsmuligheder, som kvinden ikke modtog oplysning om, og som kunne have tilgodeset det ønskede mål om hygiejne, vurderede nævnet, at der ikke var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var for kvinden.

Nævnet fandt herefter, at hospitalet ikke havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var sket forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

Kvinden fik derfor også medhold i denne del af klagen. Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 7.500 kr.

[Læs j.nr. 23-55350 om afvisning af servicehund til forundersøgelse og holdbaserede behandlinger på hospital ►►](#)

### Afvisning af servicehund i tandlægeklinik

En kvinde, der havde angst, klagede over en tandlægeklinik, idet tandlægeklinikken havde afvist, at kvinden kunne medbringe sin servicehund under et tandeftersyn. Tandlægeklinikken havde regler om, at hunde ikke kunne få adgang til behandlingsrummene.

Nævnet vurderede, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, som tydede på, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, idet hun blev stillet ringere end andre som følge af, at hun ikke kunne medbringe sin servicehund i behandlingsrummet.

Det var herefter tandlægeklinikken, som skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Nævnet vurderede, at den indirekte forskelsbehandling af kvinden var nødvendig for at opnå formålet om at sikre hygiejnen i behandlingsrummet.

Spørgsmålet var herefter, om forskelsbehandlingen var nødvendig for at opnå formålet om at sikre hygiejnen i behandlingsrummet.

Tandlægeklinikken havde oplyst, at den pågældende tandlæge var specialiseret i endodonti, hvilket betød, at tandlægens behandlingsrum var særligt indrettet til at udføre rodbehandling. Rodbehandling indebærer, at der åbnes op til patientens rodkanal, hvilket udgør en særlig infektionsrisiko.

Nævnet lagde efter det oplyste til grund, at det kun var i den pågældende tandlæges behandlingsrum, at hunde ikke var tilladt på grund af et skærpet krav til hygiejne.

Nævnet vurderede under disse omstændigheder, at tandlægeklinikken ikke havde løftet bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen af kvinden var nødvendig og proportional.

Nævnet havde herved lagt vægt på, at tandlægeklinikken ikke havde godtgjort, at det ikke konkret var muligt, at kvinden medbragte sin servicehund til tandeftersyn hos den pågældende tandlæge uden at tilsidesætte hensynet til hygiejne.

Kvinden fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 22-60187 om afvisning af servicehund i tandlægeklinik ►►](#)





# Aldersdiskrimination i forbindelse med rekruttering

af Line Gregersen

**Arbejdsgivere må ikke forskelsbehandle jobansøgere på grund af alder i forbindelse med ansættelse. Reglerne indeholder også forbud mod forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med annoncering og indebærer blandt andet krav til formuleringen af jobannoncer og indholdet af ansøgningskemaer i forbindelse med rekruttering.**

Ligebehandlingsnævnet har i 2024 behandlet en række klager over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med rekruttering. Nævnet har blandt andet givet medhold i to sager, hvor der blev klaget over indholdet af en jobannonce.

## Virksomhed søgte en "ikke-senior"

I den ene sag havde virksomheden i et opslag på LinkedIn angivet, at virksomheden søgte en "ikke-senior" til en stilling som kommunikationsspecialist.

En mand, der var født i 1963, søgte stillingen, men fik afslag på ansættelse. Manden klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afslaget og i forbindelse med indholdet af jobannoncen.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at virksomheden havde handlet i strid med annonceringsbestemmelsen ved at søge en "ikke-senior" kommunikationsspecialist. Nævnet lagde vægt på, at ordet "senior" sprogligt referer til en ældre person. Brugen af "ikke-senior" kunne derfor opfattes på den måde, at virksomheden ønskede en yngre person til stillingen.

Nævnet gav derfor manden medhold i klagen over jobannoncen.

Manden havde oplyst, at han søgte stillingen i ren og skær trods. Virksomheden havde gjort gældende, at det ikke fremgik af mandens ansøgning, om han havde erfaring med PR og pressearbejde. Derfor kom han ikke i betragtning til stillingen.

## Annonceringsforbuddet

Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 1, at det ved annoncering ikke må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person med en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.

Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de nævnte kendetegn.

Overtrædelse af annonceringsforbuddet kan straffes med bøde. Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at udstede bøder.

På den baggrund vurderede nævnet, at manden ikke var blevet udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Manden fik derfor ikke medhold i klagen over afslag på ansættelse.

[Læs j.nr. 22-47532 om stillingsopslag på LinkedIn](#) ►

## Aldersdiskrimination i forbindelse med rekruttering (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

### Oplysning om alder i ansøgningsskema

I den anden sag havde en mand søgt en stilling som interviewer hos en virksomhed. For at søge stillingen skulle manden udfylde et ansøgningsskema, hvori han skulle oplyse sin alder.

Manden, der var født i 1967, havde udfyldt ansøgningsskemaet, men havde ikke fået svar fra virksomheden på sin ansøgning.

Manden mente, at virksomheden havde forskelsbehandlet ham på grund af alder i forbindelse med, at han ikke kom i betragtning til stillingen som interviewer hos virksomheden. Manden mente også, at virksomheden havde handlet i strid med forskelsbehandlingslovens annonceringsforbud i forbindelse med, at virksomheden anmodede om oplysning om mandens alder i et ansøgningsskema.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at virksomheden havde handlet i strid med annonceringsforbuddet ved at have et felt i deres ansøgningsskema, hvor ansøgere skulle oplyse deres alder.

Virksomheden oplyste for nævnet, at virksomheden kun kontaktede en del af ansøgerne med henblik på en personlig samtale. Antallet af ansøgere, der blev kontaktet, afhang af svarene i ansøgningsskemaet, virksomhedens aktuelle behov og antallet af modtagne ansøgninger.

### Annonceringsforbuddet (fortsat)

Forskelsbehandlingslovens annonceringsforbud indeholder også forbud mod, at en arbejdsgiver ikke må anmode om oplysninger om en ansøgers alder ved indlevering, indsendelse, uploading og indtastning m.v. af jobansøgning. Dette fremgår af forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 2.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at spørgsmålet om alder i ansøgningsskemaet og virksomhedens oplysning om, at de lagde vægt på svarene i ansøgningsskemaet, gav anledning til at formode, at virksomheden havde lagt vægt på mandens alder i forbindelse med vurderingen af hans ansøgning. Manden havde derfor påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var sket direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Det var herefter virksomheden, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde løftet denne bevisbyrde.

Manden fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 12.500 kr.

[Læs j.nr. 22-49237 om oplysning om alder i ansøgningsskema ▶](#)

*Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 1, at det ved annoncering ikke må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person med en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.*

# Eksorbitant mængde klager og retsmisbrug

af Dennis Holt

**Hvad sker der, hvis en person klager til nævnet udelukkende for at opnå en godtgørelse? Og hvordan forholder nævnet sig til en person, som har indbragt en eksorbitant mængde af klager? Ligebehandlingsnævnet har i 2024 statueret retsmisbrug i to sager om forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse. Derudover har nævnet afvist at behandle én persons klager i en toårig periode, fordi personen havde indbragt mere end 430 klager for nævnet.**

Ligebehandlingsnævnet har over de seneste år oplevet en stigning i antallet af modtagne klager. Stigningen i antallet af klager har medført en stigende sagsbehandlingstid. Nævnet oplever, at flere personer indsender mere end én klage til nævnet. I denne artikel kan du læse om to tilfælde, hvor nævnet havde modtaget flere lignende klager fra samme person, hvilket fik betydning for nævnets afgørelser.

## Nævnet statuerede retsmisbrug i to sager indbragt af samme klager

Den 18. september 2024 behandlede nævnet to klager over forskelsbehandling på grund af henholdsvis alder samt køn og alder i forbindelse med afslag på ansættelse. Klagerne var indgivet af den samme mand, som var født i 1998. Manden klagede over to virksomheder, som havde søgt efter henholdsvis personer "under 18 år" og "unge piger under 18 år". Manden havde søgt og fået afslag på begge stillinger.

## EU-Domstolens dom af 28. juli 2016 i sag C-423/15

EU-Domstolen udtalte, at ligebehandlingsdirektivets artikel 14, stk. 1, litra a, og beskæftigelsesdirektivet artikel 3, stk. 1, litra a, skal fortolkes således, at en situation, hvorved en person med indgivelsen af sin ansøgning til en stilling ikke ønsker at opnå ansættelse i stillingen, men udelukkende en formel status som ansøger alene med det formål at kræve erstatning, ikke er omfattet af begreberne "adgang til lønnet beskæftigelse" eller "erhvervsmæssig beskæftigelse", og at en sådan situation, såfremt de nødvendige betingelser i EU-retten er opfyldt, kan betegnes som retsmisbrug.

Nævnet vurderede, at virksomhedernes stillingsopslag var i strid med forbuddet mod annoncering efter personer med et bestemt køn eller en bestemt alder i henholdsvis ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Manden fik derfor medhold i denne del af klagerne.

Manden var på tidspunktet for klagen bosiddende i Viborg. Imidlertid var virksomhederne beliggende i henholdsvis København og Vestjylland. Der var tale om stillinger målrettet personer under 18, som ønskede et fritidsjob. For den ene stilling var det oplyst, at der var tale om en stilling med to til tre arbejdsdage om ugen, og at time-lønnen var mellem 70 kr. og 80 kr.

Manden havde fra den 27. april 2022 til den 18. september 2022 indbragt i alt syv klager for nævnet. Alle klagerne handlede om stillingsopslag, hvor virksomheder enten søgte personer i en bestemt aldersgruppe, af en bestemt nationalitet eller et bestemt køn.

Nævnet vurderede på baggrund af de samlede omstændigheder i hver af sagerne, at manden ikke søgte stillingerne for at opnå beskæftigelse, men derimod indbragte sagerne for nævnet alene med det formål at få en godtgørelse for forskelsbehandling.

Denne situation var udtryk for retsmisbrug og derfor ikke omfattet af ligebehandlingslovens og forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Nævnet henviste i den forbindelse til EU-domstolens dom af 28. juli 2016 i sag C-423/15.



## Eksorbitant mængde klager og retsmisbrug (fortsat)

*Ligebehandlingsnævnet har over de seneste år oplevet en stigning i antallet af modtagne klager. Stigningen i antallet af klager har medført en stigende sagsbehandlingstid. Nævnet oplever, at flere personer indsender mere end én klage til nævnet.*



Manden fik herefter ikke medhold i, at han var blevet forskelsbehandlet i forbindelse med, at han fik afslag på ansættelse i de to stillinger.

[Læs j.nr. 22-30042](#) [og 22-29935](#) [hvor nævnet statuerede retsmisbrug](#)

### Nævnet afviste at behandle en persons resterende klager i en toårig periode

Den 20. september 2024 afviste nævnet at behandle én persons resterende klager. Personen havde mere end 280 verserende sager for nævnet, og da en af sagerne indeholdte flere klager, havde personen samlet indbragt mere end 430 klager for nævnet. I perioden fra 1. januar 2023 til 1. januar 2024 havde personen indbragt 141 klager for nævnet, og fra den 1. januar 2024 til den 31. august 2024 havde nævnet registreret mere end 150 henvendelser fra personen på én enkelt sag. Hovedparten af sagerne handlede om påstået forskelsbehandling i forbindelse med personens jobansøgninger. I flere sager havde personen indbragt klagen umiddelbart efter, at personen havde søgt en stilling, og uden at personen havde fået et afslag på sin ansøgning.

Nævnet og sekretariatet havde i alt behandlet 176 af klagerne. Personen havde ikke fået medhold i nogen af klagerne. 166 af klagerne blev afvist, fordi det var åbenbart, at personen ikke ville få medhold. Fire af personens klager blev afvist, fordi nævnet ikke havde kompetence til at behandle de problemstillinger, der var klaget over, og seks sager blev afvist, fordi personen tidligere havde fået behandlet klager over samme forhold.

Ud fra karakteren af de resterende sager, som personen havde indbragt for nævnet, var det nævnets formodning, at disse sager heller ikke ville kunne realitetsbehandles. Nævnet vurderede, at omfanget af personens sager udsatte nævnet og sekretariatet for et urimeligt sagspres, som medførte, at nævnets og sekretariatets ressourcer blev unødigt belastet. Nævnet lagde også vægt på, at omfanget af personens sager medførte, at sagsbehandlingstiden i andre borgeres sager blev forlænget.

På den baggrund vurderede nævnet, at sagsbehandlingen af personens sager og henvendelser ikke kunne foretages som hidtil. Personens sager vil derfor i en periode på to år kun blive besvaret, hvis det vurderes nødvendigt.

I de af personens sager, som nævnet ikke antager til realitetsbehandling, og som derfor vil skulle afvises, vil nævnet ikke sende en særskilt afgørelse til personen herom. I disse sager vil nævnet lukke sagen uden videre sagsbehandling end konstatering af, at sagen ikke kan antages til realitetsbehandling.

Hvis personen efter udløbet af den toårige periode retter henvendelse eller indbringer sager for Ligebehandlingsnævnet igen, vil nævnet tage stilling til, om retningslinjerne for behandlingen af personens henvendelser og klager skal opretholdes, lempes eller bortfalde.

[Læs j.nr. 23-98449 om nævnets afvisning af en persons klager](#)

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.

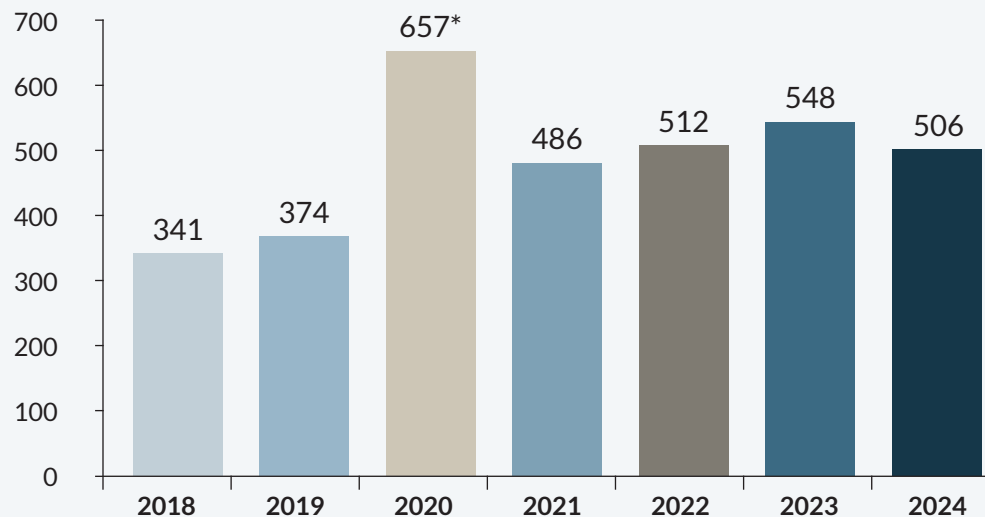
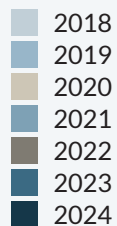
# Tal og figurer

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



# Figur 1

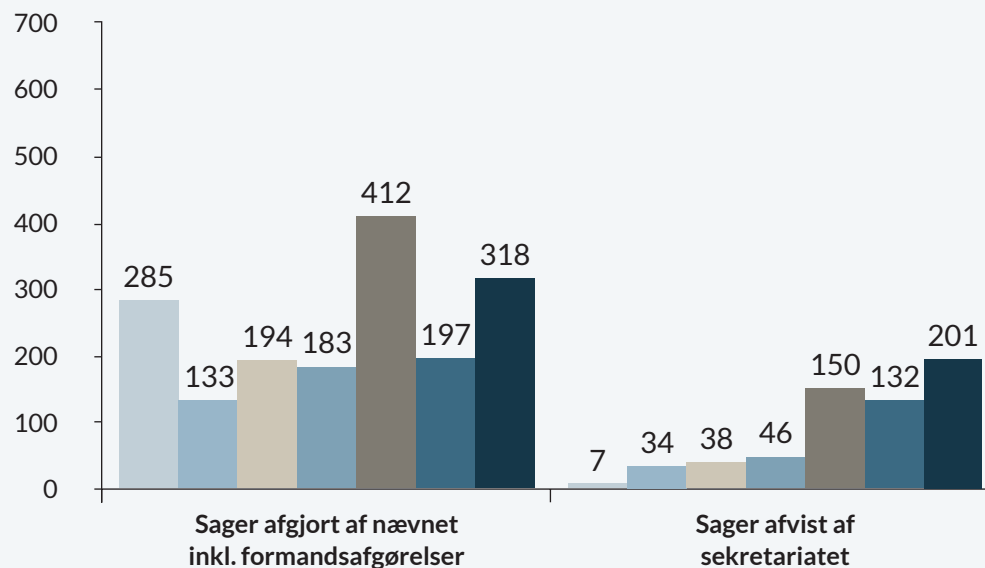
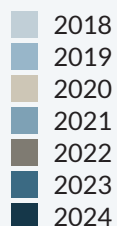
Antal modtagne sager i Ligebehandlingsnævnet



\*) Ud af de 657 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 ghettoområder.

# Figur 2

Antal afgjorte sager i Ligebehandlingsnævnet



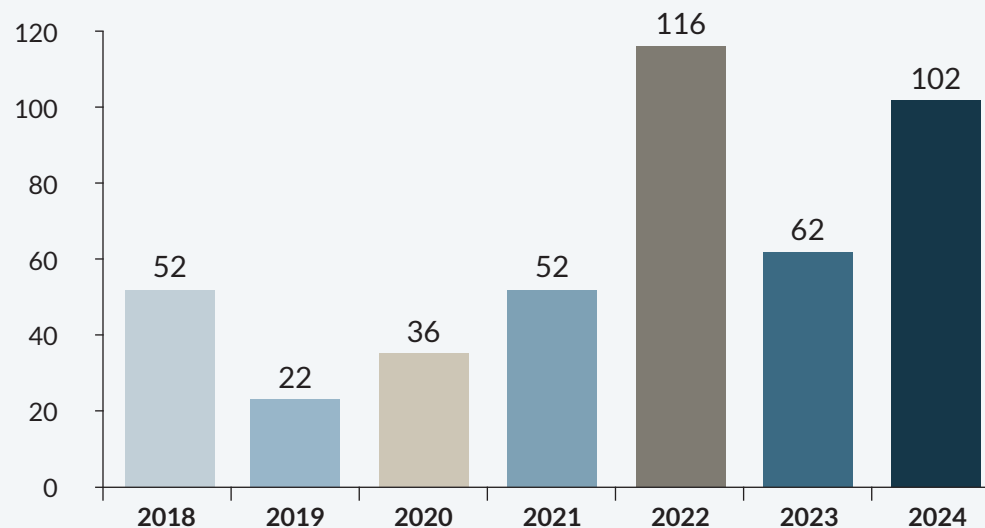




# Figur 3

Antal formandsafgørelser

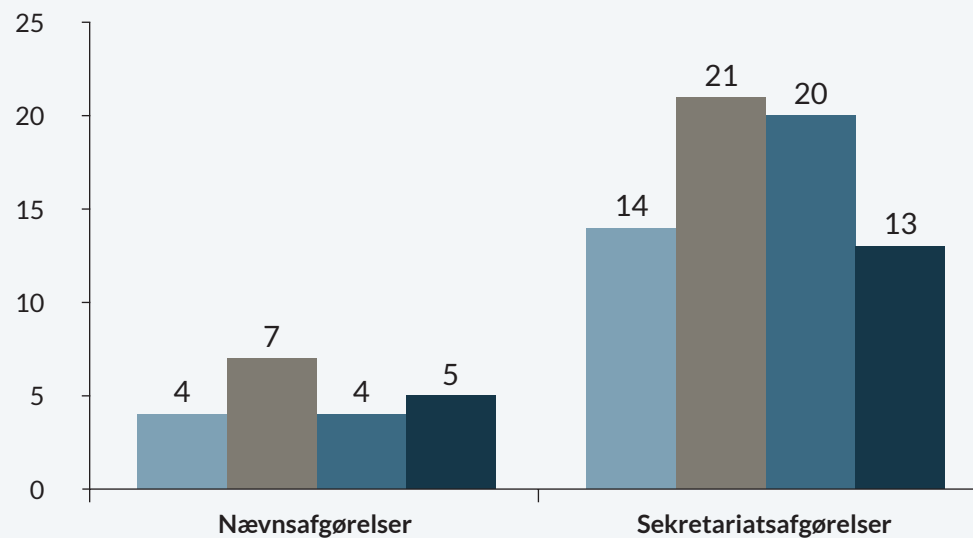
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024



# Figur 4

Antal sager afvist på grund af manglende retlig interesse

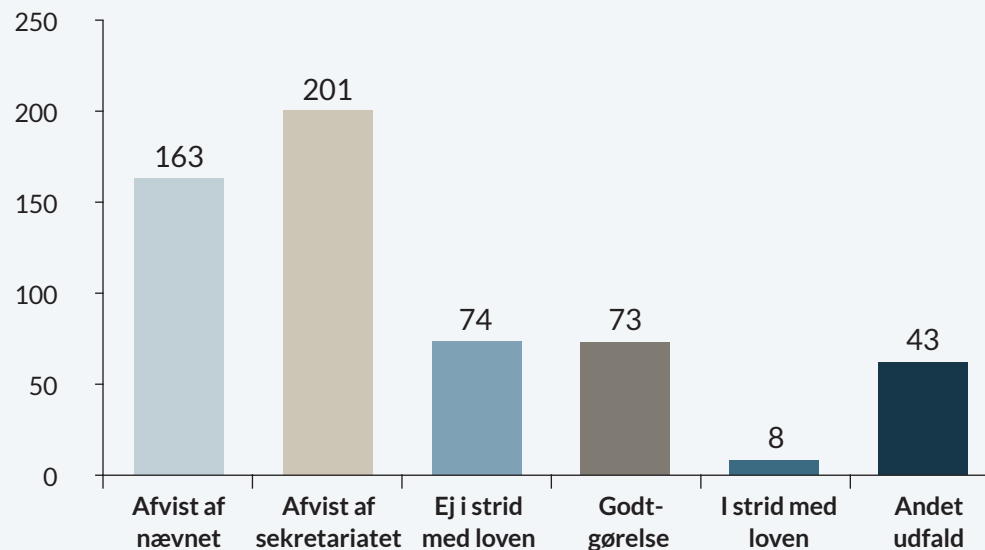
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024





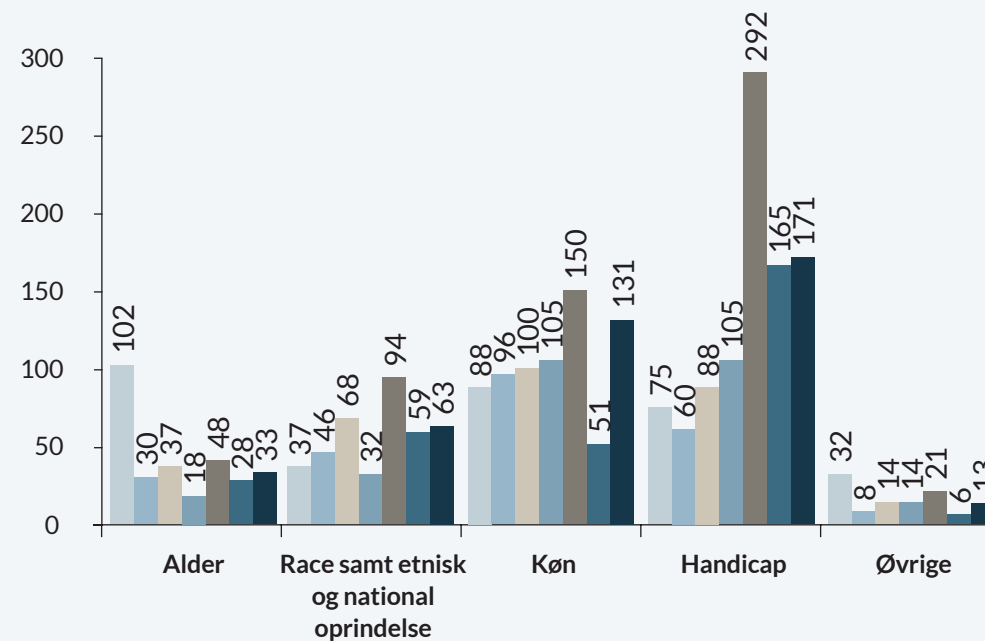
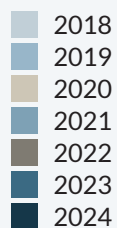
# Figur 5

Antal afgjorte sager i 2024  
fordelt efter sagsudfald



# Figur 6

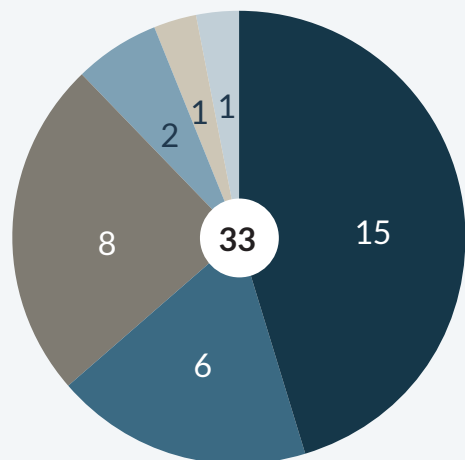
Antal afgjorte sager  
fordelt efter emneord



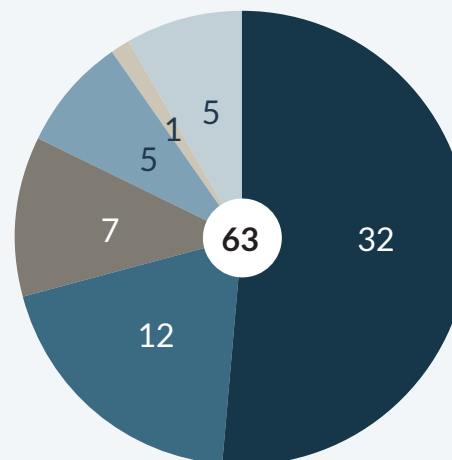


# Figur 7

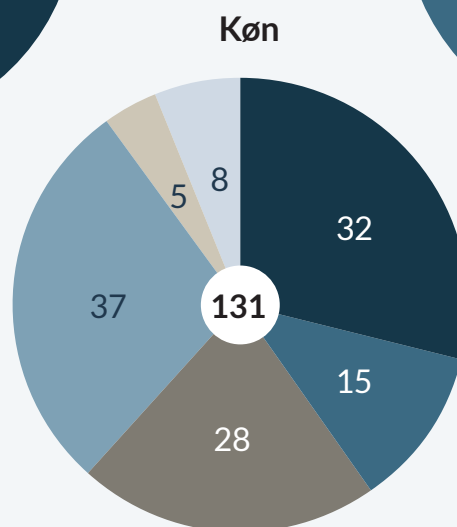
Antal afgjorte sager i 2023 fordelt efter sagsudfald



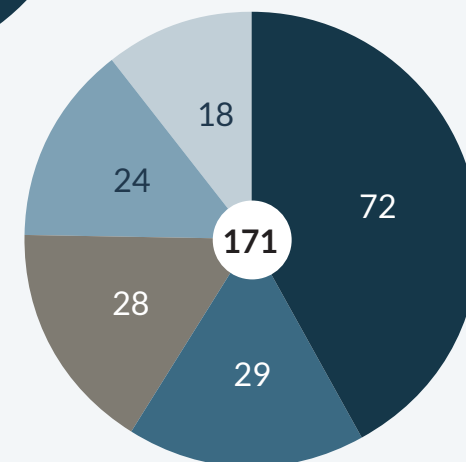
Alder



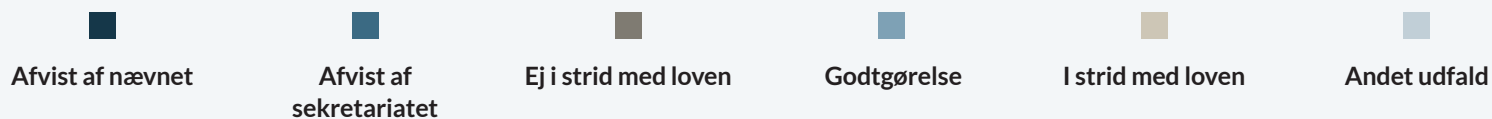
Race samt etnisk og national oprindelse



Køn



Handicap

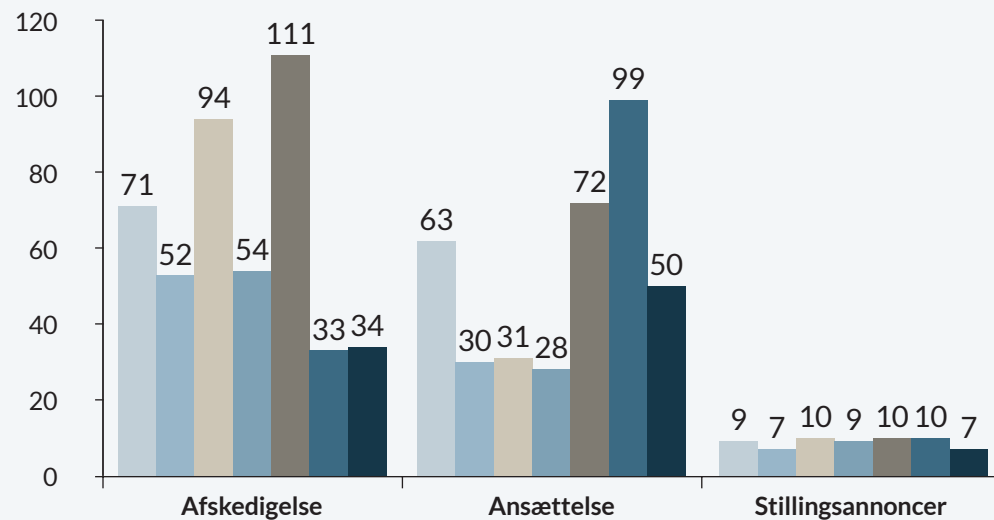
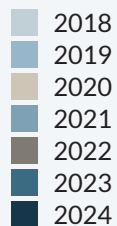






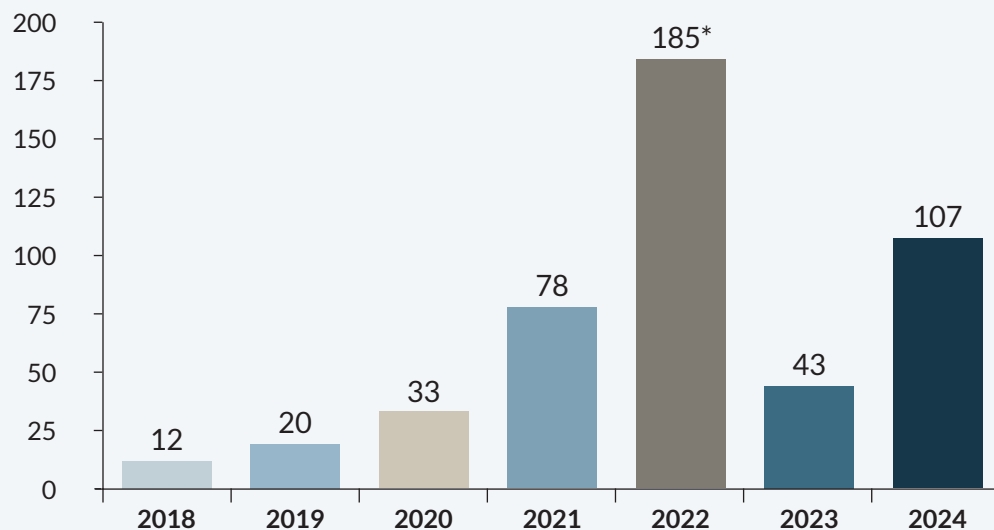
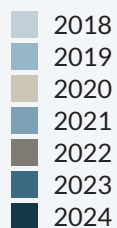
# Figur 8

Antal afgjorte sager om ansættelse og afskedigelse



# Figur 9

Sager afgjort efter handicap-diskriminationsloven



\*) Ud af de 185 afgjorte sager i 2022, angår 50 af sagerne forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med COVID-19 restriktioner.

