

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over chikane og krænkende handlinger (alle grunde)

Ligebehandlingsnævnets praksis om chikane som forskelsbehandling – på tværs af køn, etnicitet, handicap, alder, religion og seksuel orientering

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 53 afgørelser · 2009-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Chikane er i dansk ligebehandlingsret en selvstændig form for forskelsbehandling: uønsket adfærd knyttet til en beskyttet egenskab, som har til formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Ligebehandlingsnævnet er den centrale håndhæver af dette forbud og har siden 2012 udtrykkeligt kompetence også i chikanesager efter ligestillingsloven. Denne praksisoversigt kortlægger, hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør, om der foreligger chikane, hvornår arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for at have stillet et chikane-frit miljø til rådighed, hvornår nævnet afviser sagen til mundtlig bevisførelse, og hvordan godtgørelsen udmåles – suppleret med den parallelle praksis fra landsretterne og faglig veldgift.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Chikane er en selvstændig overtrædelse: nævnet kan konstatere ulovlig chikane, selv om afskedigelsen i samme sag er saglig – og omvendt (fx "Shish Kebab"-sagen og "halalsvin"-sagen).
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren påviser faktiske omstændigheder efter [ligebehandlingsloven § 16 a](#) eller [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#), før bevisbyrden vender – subjektiv oplevelse af krænkelse er ikke i sig selv nok.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at arbejdsgiveren løfter sin bevisbyrde ved straks at gribe ind: skriftlig advarsel til krænkeren, adskillelse af parterne, psykologhjælp, mediation og opdaterede adfærdspolitikker.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser, at en leders bagatellisering ("der skal være rummelighed begge veje", "du skal ikke tage det så bogstaveligt") kan udgøre en tilstrækkelig håndtering – sen eller nedtonende reaktion koster arbejdsgiveren sagen.
- 05** Arbejdsgiveren kan hæfte for chikane udøvet af tredjemand – borgere, kunder eller andre uden ansættelse – når kränkelsen er påregnelig og sker under arbejdets udførelse, jf. [ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#).

- 06** Ligebehandlingsnævnet kræver skriftlig dokumentation: e-mails, sms'er og skærmpoint afgør sagerne, mens rent mundtlige og modstridende forklaringer fører til afvisning efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#).
- 07** Enkeltstående upassende udtalelser, der straks beklages eller kan henføres til almen sprogbrug og fortællelser, udgør efter nævnets praksis ikke nødvendigvis chikane.
- 08** Nævnet vurderer objektivt, om udtalelserne "efter deres karakter var egnede til" at krænke værdigheden – krænkerens hensigt er ikke afgørende, men kan have betydning i ophedede konfliktsituationer.
- 09** Siden 1. juli 2023 kan nævnet pålægge en KOLLEGA – ikke kun arbejdsgiveren – at betale tortgodtgørelse for seksuel chikane efter [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#), hvis krænkelsen er grov og forsætlig.
- 10** Der gælder ingen klagefrist ved nævnet; efter praksisændringen af 1. marts 2023 afskærer retsfortabende passivitet kun godtgørelseskravet, ikke selve prøvelsen af, om der er sket forskelsbehandling.
- 11** Godtgørelsen for chikane udmåles skønsmæssigt og ligger typisk mellem 1.000 kr. og 50.000 kr., med de højeste beløb ved grov seksuel chikane fra ledelse eller ved manglende sikring mod tredjemandschikane.
- 12** En fratrædelsesaftale med en generel "fuld og endelig afgørelse"-klausul afskærer ikke nødvendigvis klageren, hvis godtgørelse for chikanen ikke konkret indgik i aftalen, og klageren ikke havde juridisk bistand.

§ 1 Chikanebegrebet i de fire ligebehandlingslove – samme definition, forskellige anvendelsesområder

Chikane er ikke en skærpende omstændighed ved en anden overtrædelse, men en **selvstændig form for forskelsbehandling**. Definitionen er stort set enslydende på tværs af de fire love, Ligebehandlingsnævnet administrerer:

Lov	Bestemmelse	Beskyttelsesgrunde	Anvendelsesområde
Forskelsbehandlingsloven	§ 1, stk. 4	Race, hudfarve, religion/tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, alder, handicap, national/social/etnisk oprindelse	Arbejdsmarkedet
Ligebehandlingsloven	§ 1, stk. 4-6	Køn (chikane og seksuel chikane)	Beskæftigelse m.v.
Ligestillingsloven	§ 2 a	Køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika	Uden for arbejdsmarkedet (offentlig forvaltning, erhvervsmæssig og almen virksomhed)

Lov om etnisk ligebehandling	§ 3, stk. 4	Race, etnisk oprindelse	Uden for arbejdsmarkedet
------------------------------	-------------	-------------------------	--------------------------

Kernen er den samme i alle fire: der skal være tale om uønsket optræden **i relation til** en beskyttet egenskab, som finder sted **med det formål eller den virkning** at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Ordlyden "formål eller virkning" betyder, at både den forsætlige og den uagtsomme krænkelser er omfattet.

Definitionerne gennemfører chikanebestemmelserne i EU's ligebehandlingsdirektiver: [direktiv 2000/78/EF artikel 2](#) om beskæftigelse og erhverv, [direktiv 2000/43/EF artikel 2](#) om race og etnisk oprindelse og [direktiv 2006/54/EF artikel 2](#) om ligestilling af mænd og kvinder.

Den danske gennemførelse hviler på [Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling](#). Udvalget fastslog på [s. 201](#), at kravet om "formål eller virkning" sigter til krænkerens subjektive forhold, og at forbuddet derfor omfatter både den tilsigtede og den uagtsomme chikane. Udvalget anbefalede samtidig på [s. 175](#), at forbuddet ikke skulle omfatte chikane mellem arbejdstagere indbyrdes, fordi

"det er alene arbejdsgiveren, der er ansvarlig for arbejdsvilkårene"

og at godtgørelse for chikane blandt ansatte i stedet burde reguleres af erstatningsansvarsloven. På [s. 327](#) beskriver betænkningen den allerede dengang gældende retstilstand: arbejdsgiveren har en pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane – også krænkelser begået af andre ansatte. Netop dette pligtsubjektsspørgsmål er senere blevet delvist ændret for seksuel chikane, jf. den nye [§ 14, stk. 3](#) omtalt nedenfor.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4](#)[Ligebehandlingsloven § 1, stk. 4-6](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#)[Ligestillingsloven § 2a](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4](#)

Ligebehandlingsnævnets kompetence i chikanesager og grænserne for prøvelsen

Ligebehandlingsnævnets kompetence følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der opregner både beskyttelsesgrundene og de love, nævnet kan afgøre sager efter. Nævnet afgør, om ulovlig forskelsbehandling har fundet sted, og kan underkende en afskedigelse og tilkende godtgørelse, jf. [forretningsordenens § 2](#).

Chikanekompetencen blev udtrykkeligt præciseret i 2012. Nævnet havde indtil da i sin praksis lagt til grund, at det ikke havde kompetence til at behandle chikanesager efter ligestillingsloven. Det blev korrigeret ved ændringsloven om chikanesager (L 119, 2011-12), hvis almindelige bemærkninger fastslår:

"Det følger af nævnets praksis, at nævnet ikke mener at have kompetence til at behandle sager, der vedrører chikane i medfør af ligestillingsloven. Det har ikke været lovgivers hensigt, at chikane ikke skulle være omfattet af nævnets kompetence. [...] Derfor indføres det direkte i loven, at nævnet har kompetence til at behandle sager om chikane jf. ligestillingslovens § 2 a, således at der ikke længere er uklarhed om nævnets kompetence på dette område."

Efter LGBTI-ændringsloven fra december 2021, der trådte i kraft 1. januar 2022, omfatter nævnets kompetence også udtrykkeligt kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika – både efter forskelsbehandlingsloven og efter ligestillingsloven. Betydningen af dette skæringstidspunkt ses i [23-35287](#), hvor nævnet udtrykkeligt

bemærkede, at forhold fra før 1. januar 2022 behandles efter de dagældende regler, hvor kønsudtryk blev **indfortolket** i ligebehandlingslovens kønsbegreb.

Kompetencens grænser viser sig især i tre mønstre:

- **Uden for lovens anvendelsesområde.** I [24-58458](#) kunne chikanen prøves, fordi den skete i en ansættelsessituation, mens nævnet i sagen om et nedsættende ord på en vvs-faktura sendt til klagerens boligselskab afviste klagen som liggende uden for ligestillingslovens anvendelsesområde, jf. [afgørelsen af 5. september 2026](#).
- **Aktivitet der ikke er "levering af ydelser".** I [2017-6811-48029](#) afviste nævnet en klage over en forenings politianmeldelser og mediehenvendelser, fordi der var tale om foreningens eksterne interessevaretagelse og ikke om adgang til medlemskab eller ydelser.
- **Andre retsområder.** I [21-56402](#) afviste nævnet at tage stilling til spørgsmål om manglende løntillæg, fordi det falder uden for kompetenceområdet. I [22-38438](#) afviste nævnet omvendt indklagedes påstand om, at sagen var uegnet til skriftlig behandling – nævnet fastholdt sin egen kompetence, fordi sagen var tilstrækkeligt oplyst.

Prøvelsesintensiteten er høj på selve chikanespørgsmålet: nævnet foretager en fuld retlig og bevismæssig prøvelse på det skriftlige grundlag. Nævnet prøver derimod ikke arbejdsgiverens ledelsesret som sådan; i [22-60156](#) accepterede nævnet, at ændringen af en fleksjobansats arbejdsvilkår var begrundet i saglige, driftsmæssige behov og derfor hverken udgjorde forskelsbehandling eller chikane.

LOV	Ligestillingsloven § 2a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde		05.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant		20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse		14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsbaseret chikane udøvet af forening som led i interessevaretagelse		20.04.2018

§ 3 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør, om der foreligger chikane

Nævnet foretager en **objektiv vurdering** af, om adfærden "efter sin karakter var egnet til" at krænke værdigheden – ikke en vurdering af klagerens subjektive oplevelse alene. Formuleringen går igen ordret i [22-38438](#), hvor en kollega gentagne gange havde tiltalt en tyrkiskfødt researcher som »Shish Kebab« og »Shish« i e-mails:

"Nævnet har herved lagt vægt på, at medarbejderen kaldte klager »shish« og »shish kebab«, hvilket var begrundet i klagers race og/eller etniske oprindelse, og at udtalelserne efter deres karakter var egnede til at krænke klagers værdighed og skabe et nedværdigende, ydmygende og ubehageligt klima for hende."

På tværs af afgørelserne træder følgende vurderingsmønstre frem:

1. Udtalelsens karakter og direkte kobling til beskyttelsesgrunden. I [21-49574](#) var det afgørende, at en distriktschef havde omtalt en medarbejder som "indvandrerdreng" og "halalsvin". I [22-36517](#) fandt nævnet uden videre, at to kollegers vittigheder om gruppevoldtægt over for den eneste kvinde på marken udgjorde seksuel chikane. I [21-30974](#) var det afgørende, at spørgsmålene om, hvordan borgeren tørrede sig efter toiletbesøg, havde "direkte sammenhæng med klagerens handicap" og blev fastholdt, selv efter at han udtrykte ubehag.

2. Om udtalelserne er ubestridte. Nævnet lægger stor vægt på, hvad indklagede ikke bestrider. I [21-49574](#) bestred virksomheden ikke konkret, at udtalelserne var faldet, og klagers forklaring blev understøttet af hans tidlige henvendelser til fagforbundet. Tilsvarende i [23-35287](#), hvor regionen trods flere opfordringer slet ikke svarede – og dermed ikke løftede bevisbyrden.

3. Gentagelse over for enkeltstående hændelse. Enkeltstående, straks beklagede udtalelser fører sjældent til medhold. I [20-55802](#) havde en leder afvist en døv pædagogs ønske om at undervise i sløjde med henvisning til hans nedsatte hørelse – men udtalelsen blev beklaget dagen efter, timerne blev efterfølgende tilbudt, og nævnet fandt ikke, at udtalelsen var egnet til at skabe et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima.

4. Konteksten, herunder om der er tale om en ophedet konflikt. I [18-22692](#) udtalte en CEO under en ophedet konflikt "This is my country", "You're a guest here" og "This isn't Saudi Arabia or Bangladesh". Nævnet lagde til grund, at udtalelserne var faldet, og at klager opfattede dem som krænkende, men fandt alligevel ikke, at der var tale om ulovlig chikane:

"Uanset at de nævnte udtalelser relaterede sig til klagers manglende tilhørsforhold til Danmark, og at klager opfattede udtalelserne som krænkende, finder nævnet ikke, at indklagedes CEO, da han fremsatte udtalelserne, vidste eller burde vide at de ville blive opfattet som diskriminerende i forskelsbehandlingslovens forstand."

5. Sproglig tilvænning og "almen sprogbrug". I [18-69680](#) fandt nævnet, at et forsorgshjems manglende konsekvens i brugen af non-binære pronomener var udtryk for almen sprogbrug og fortællelser frem for bevidst chikane. Omvendt i [23-35287](#), hvor en region **skriftligt havde besluttet**, at en transkønnet praktikant ikke kunne tiltales som mand, før han havde skiftet biologisk køn og CPR-nummer, og at han "åbenlyst fremstod som en kvinde". Det var chikane. Grænsen går altså mellem uvane/fortællelse og en bevidst institutionel afvisning.

6. Magtforholdet mellem krænker og krænket. Nævnet vægter, om krænkeren er leder eller ligestillet kollega – både i skyldsvurderingen og i udmålingen. I [20-56252](#) var det den administrerende direktør og majoritetsejer, der bukkede klageren forover og klappede hende bagi i kollegers påsyn; nævnet afviste forsvaret om "barnlig jargon" og et "venskabeligt skub". I [afgørelsen om kollegaens uønskede kys](#) blev godtgørelsen omvendt fastsat lavt, netop fordi krænkeren var kollega og ikke overordnet.

7. Chikane kan også bestå i formelt korrekte ledelsesskridt. I [22-32411](#) udgjorde tre skriftlige advarsler tildelt på medarbejderens sidste arbejdsdag før forældrerlov chikane i strid med [ligebehandlingsloven § 4](#), fordi de vedrørte forhold efter orlovsvarslingen og ikke tidligere var påtalt.

Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	25.08.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af påstået chikane og forskelsbehandling grundet hørehandicap i forbindelse med fagfordeling	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	04.08.2020
Ligebehandlingsnævnet · Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	05.10.2018

Arbejdsgiverens pligt til et chikanefrit miljø – hvornår bevisbyrden løftes

§ 4

Efter [ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#) omfatter lige arbejdsvilkår også forbud mod seksuel chikane, "herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane".

Bestemmelsen har en to-trins-historik. Stk. 2 blev **indsat** ved lovændringen af 28. december 2018 (styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen), hvis bemærkninger forklarer formålet:

"Dels ønsker Beskæftigelsesministeriet at gøre det tydeligt, at der ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, ikke bør lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er en omgangstone, som er seksuelt ladet."

Ordlyden blev derefter **udvidet** ved **lov nr. 324 af 28. marts 2023** som udmøntning af trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane, hvor selve handlepligten – at stille et chikanefrit miljø til rådighed og at håndtere tilfælde af seksuel chikane – blev skrevet ind i lovteksten. Bemærkningerne beskriver udtrykkeligt, at ændringen kodificerer den foreliggende retspraksis.

I nævnets praksis er der et meget klart mønster for, **hvornår arbejdsgiveren løfter bevisbyrden**:

Sag	Arbejdsgiverens reaktion	Udfald
19-27215 (transkønnet kunderådgiver, julefrokost)	Reagerede straks; skriftlig advarsel til lederen med trussel om bortvisning ved gentagelse; psykologhjælp; mediation; mulighed for arbejde uden kontakt	Bevisbyrden løftet
23-101424 ("bad girl"/"baby" i gruppechat)	CFO indskærpede ordvalget samme dag; kollegaen blev opsagt med kontaktforbud	Bevisbyrden løftet (men afskedigelsen var ulovlig repressalie)

18-66513 (overgreb fra underleverandørs ægtefælle)	Iværksatte straks foranstaltninger; vejledte begge parter; pålagde krænkeren kontakt- og nærmelsesforbud	Bevisbyrden løftet
22-36517 (gruppevoldtægtsvittigheder)	Nærmeste leder bagatelliserede; først efter klagers henvendelse til direktøren kom advarsler, låseændringer, adfærdspolitik og psykologtilbud	Bevisbyrden ikke løftet
kirkesangersagen (uønsket kys)	Kollegaen blev først fritaget for tjeneste 11 dage efter; advarsel først varslet efter henstilling fra provstiet; klager blev opfordret til mægling mod sit ønske	Bevisbyrden ikke løftet
22-38438 ("Shish Kebab")	Fremlagde "Values & Principles" om diversitet, men ingen dokumentation for, at de var gennemgået med medarbejderne; sikrede ikke klager mod fremtidig chikane	Bevisbyrden ikke løftet

Det afgørende er altså **hastigheden, konsekvensen og adressaten** for reaktionen. Nævnets begrundelse i [22-36517](#) er den skarpeste formulering af mønstret:

"Nævnet lægger særlig vægt på håndteringen fra klagers nærmeste leder, og at det først var efter klagers egen henvendelse til direktøren, at indklagede reagerede på passende vis."

En leders udsagn om, at "der skal være rummelighed begge veje", at man ikke kan "undgå jokes der støder lidt en gang i mellem", og at klager "ikke skal tage det så bogstaveligt", trak sagen direkte mod medhold. Generelle politikpapirer er heller ikke nok, hvis arbejdsgiveren ikke kan dokumentere, at de er formidlet til medarbejderne.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 16a
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	06.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019

§ 5 Chikane fra tredjemand – borgere, kunder og andre uden ansættelse

Arbejdsgiverens ansvar ophører ikke, fordi krænkeren ikke er ansat. Forarbejderne til den nugældende [§ 4, stk. 2](#) opsummerer retstilstanden:

"I forhold til arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af en ikke-ansat person over for en af arbejdsgiverens medarbejdere, vil arbejdsgiverens ansvar forudsætte, at der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikanen sker."

Den ledende afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet er [22-4489](#) om en handicaphjælper i en BPA-ordning. Krænkeren var borgeren selv – hjælperens arbejdsleder – mens den private virksomhed havde det administrative arbejdsgiveransvar. Nævnet lagde vægt på fire forhold:

- Virksomheden **var** arbejdsgiver: den udstedte ansættelsesbeviser, holdt sygefraværssamtaler og traf ensidigt beslutning om afskedigelse – den var ikke bundet af arbejdslederens ønsker.
- Arbejdsgiveren er ansvarlig for at sikre mod seksuel chikane udøvet af "både ledere, kolleger og borgere", med henvisning til **U 2019.3302 Ø**.
- Virksomheden havde selv oplyst, at den løbende havde BPA-borgere, der på grund af fysiske og psykiske handicap udsatte handicaphjælper for seksualiserende adfærd, og at den var "vant til at håndtere sådanne situationer".
- Det havde derfor **været påregneligt** for virksomheden, at seksuel chikane kunne ske – og den havde ikke iværksat tiltag i den anledning.

Godtgørelsen blev fastsat til 50.000 kr. Nævnet inddrog samtidig EU-Domstolens **C-177/88 (Dekker)**, præmis 25-26, om at enhver tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling i sig selv er ansvarspådragende, uden hensyn til nationale ansvarsfrihedsgrunde.

Påregnelighedskriteriet forklarer også modsatte udfald. I [18-66513](#) var krænkeren ægtefælle til en underentreprenør. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang havde sikret klager, fordi virksomheden **straks efter at være blevet bekendt med forholdet** iværksatte foranstaltninger, herunder kontakt- og nærmelsesforbud.

Forarbejderne understreger en vigtig proportionalitetsbegrænsning: pligten skal vurderes ud fra arbejdsgiverens **reelle handlemuligheder**, navnlig hvor der er tale om en offentlig serviceopgave, som arbejdsgiveren ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har sanktionsmuligheder over for borgeren. Samtidig advarer forarbejderne mod, at afværgeforanstaltninger i sig selv bliver kønsdiskriminerende – fx hvis kvindelige ansatte henvises til ikke-kunderelateret arbejde.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019

Bevis og dokumentation – hvad der løfter klagers indledende bevisbyrde

Bevisbyrden er delt. Efter [ligebehandlingsloven § 16 a](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) skal klageren først påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling – herefter påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Tilsvarende regler findes i ligestillingsloven og i [lov om etnisk ligebehandling § 7](#).

Skriftlig dokumentation er i praksis afgørende. Nævnet er et rent skriftligt organ, og de sager, klagerne vinder, er næsten uden undtagelse dokumenteret på skrift:

-

E-mails: »Hey Sish Kebab ...« og »Hi Shish« i [22-38438](#), samt regionens mail af 4. januar 2018 og udtalelse af 7. august 2018 i [23-35287](#).

- **SMS-korrespondance:** I [kollegasagen om det uønskede kys](#) var sms'erne det bevis, der afgjorde sagen – indklagede skrev bl.a. "jeg viste med det samme at jeg var gået for langt" og "Jeg blev nok lidt lun på dig", hvilket understøttede, at der ikke var samtykke.
- **Skærmpoint af beskeder:** I [22-4489](#) fremlagde klager skærmpoint af seksualiserede beskeder, videoer og billeder sendt i samme tråd, hvor vagtplaner blev aftalt.
- **Sms fra lederen** i [22-36517](#), der dokumenterede bagatelliseringen.
- **Tidlige henvendelser til fagforening** i [21-49574](#), der understøttede klagers forklaring.

Hvad der ikke rækker: Generelle beskrivelser af et dårligt klima uden konkret dokumentation løfter ikke bevisbyrden. I [22-25943](#) afviste nævnet en klage fra en social- og sundhedsassistent med tørklæde, fordi hun ikke havde påvist faktiske omstændigheder. Samme resultat i [24-7654](#) om en russisk kok:

"På baggrund af sagens oplysninger vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling, chikane eller repressalier."

I [2014-6810-52079-sagen om tandlægeklinikken](#) – hvor klager anførte "uafbrudte, ubehagelige kommentarer" fra klinikassistenterne – fandt nævnet, at der ingen beviser var for, at adfærden udgjorde chikane i lovens forstand. Og i [24-90317](#) om en nabostrid i et boligselskab udtalte nævnet:

"Der er ikke oplysninger i klagen eller de øvrige bilag, der giver anledning til at formode, at indklagede har udsat klager for forskelsbehandling på grund af klagers race og/eller etniske oprindelse."

Et særligt bevistema er **fratrædelsesaftaler og forlig**. I [21-49574](#) vurderede nævnet, at et forlig mellem fagforbund og virksomhed alene vedrørte lønkravet og ikke afskar klager fra at rejse chikanesagen. I [22-36517](#) delte nævnet sig 2-1: flertallet fandt, at en fratrædelsesaftale med en bred "fuld og endelig afgørelse"-klausul ikke afskar klageren, fordi hun kun fik løn for restperioden, aftalen ikke tog stilling til godtgørelse for seksuel chikane, og hun ikke havde modtaget juridisk bistand. Et medlem dissenterede med henvisning til, at hun accepterede aftalen få timer efter modtagelsen.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 16a](#)

Lov om etnisk ligebehandling § 7

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - afskedigelse - chikane - repressalier - afvisning	14.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - afvisning	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over etnisk diskrimination ved afskedigelse og påstået chikane på tandlægeklinik	26.06.2015

§ 7 Afvisning efter § 8 – når nævnets skriftlige proces ikke rækker

Den vigtigste processuelle begrænsning i chikanesager er, at Ligebehandlingsnævnet **ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer**. Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#) kan nævnet afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, og efter [§ 8, stk. 2](#), hvis det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Efter [forretningsordenens § 10](#) kan sekretariatet træffe afgørelse om afvisning i disse tilfælde, med en klagefrist på fire uger til nævnet.

Dette er den hyppigste udgang i chikanesager, hvor krænkelsen udelukkende er mundtlig. Mønstrer er markant:

- [20-26622](#): systematisk sexchikane mod en butiksassistent i fleksjob – verbale krænkelser, berøringer og blå mærker med fotodokumentation – men parterne var direkte uenige om kollegaens tilstedeværelse og om ledelsens reaktion. Afvist.
- [20-7729](#): pædagog i botilbud; uenighed om, hvornår ledelsen blev orienteret. Afvist.
- [20-41338](#): nævnet **splittede** sagen – chikanespørgsmålet blev afvist til mundtlig bevisførelse på grund af direkte modstridende forklaringer, mens repressaliedelen blev afgjort med medhold og 75.000 kr. i godtgørelse.
- [22-17911](#), [21-56402](#), [20-38870](#), [2016-6810-31757](#), [2013-6810-19838](#), [7100418-12](#) og [23-95140](#): alle afvist, fordi den centrale bevistvivl kun kunne afklares ved mundtlige forklaringer.

Afvisningen sker også **delvist**. I [22-4489](#) afgjorde nævnet chikanespørgsmålet på grundlag af de skriftlige beskeder, men afviste både afskedigelses- og repressaliedelen, fordi disse forudsatte mundtlig bevisførelse.

Praktisk konsekvens: Chikane, der udelukkende er mundtlig og bestrides, hører reelt hjemme ved domstolene. Chikane, der efterlader et skriftligt spor, hører hjemme ved nævnet. Det er den vigtigste enkeltfaktor, en klager kan påvirke.

Klagefrist, gebyr og passivitet. Nævnsbehandlingen er gratis for parterne, og der er efter praksis ingen egentlig klagefrist. Ved nævnets principielle møde 1. marts 2023 (sagsnr. 22-48184) skete der en **praksisændring**: retsfortabende passivitet afskærer ikke længere klageren fra at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling, men kan alene få betydning for godtgørelseskravet. Det fremgår klart af [23-35287](#), hvor sagen blev genoptaget efter praksisændringen: klager fik medhold i, at regionen havde udøvet chikane, men havde **fortabt retten til godtgørelse**, fordi han klagede mere end tre år efter forholdet. Nævnet har også afvist klager på grund af overskridelse af en frist, jf. [25-45545](#), og har taget stilling til genoptagelsesansøgninger, jf. [25-52546](#). Passivitet blev derimod ikke tillagt betydning i [22-32411](#), hvor der var gået 2,5 år, fordi klageren havde forsøgt at indbringe sagen tidligere.

Afgørelserne udfærdiges skriftligt med begrundelse, og det skal fremgå, om afgørelsen er enstemmig; ved dissens skal der gives en kort begrundelse, jf. [forretningsordenens § 23](#). Nævnsafgørelser er bindende og kan tvangsfuldbyrdes, men kan indbringes for domstolene, hvor nævnet ofte optræder som mandatar for klageren.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	14.12.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om forskelsbehandling og chikane af fleksjobber grundet behov for mundtlig bevisførelse	03.08.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klagesag om sexchikane og afskedigelse grundet krav om mundtlig bevisførelse	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om aldersdiskrimination og chikanøst arbejdsmiljø på grund af beviskrav	28.04.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået chikane under kontrolbesøg grundet behov for vidneforklaringer	26.06.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klagesag om påstået grov chikane og diskrimination på fiskefabrik	17.04.2015

§ 8 Godtgørelsesniveauet i chikanesager

Godtgørelse for chikane udmåles **skønsmæssigt** ud fra praksis og et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder kränkelsens karakter og alvor, jf. [ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#). Efter [§ 14, stk. 2](#) kan det tillægges vægt, at der er tale om en krænkelse i form af seksuel chikane.

Sag	Chikanens karakter	Godtgørelse
2500067-10	Enkeltstående etnisk skældsord i vinforretning under tabt besindelse	1.000 kr.
24-58458	Uopfordret mail med generaliserende udsagn om østeuropæiske kvinder til en afvist ansøger	2.500 kr.
21-30929	Jobcenters spørgsmål om Ramadan, jul og tyrkiske pensionsregler	10.000 kr.
21-30974	Sagsbehandlers fastholdte spørgsmål om toiletbesøg	10.000 kr.
kollegasagen	Grovt og forsætligt uønsket kys – tort fra kollega efter § 14, stk. 3	10.000 kr.

22-32411	Tre advarsler tildelt umiddelbart før forældreorlov	20.000 kr.
21-49574	Leders udtalelser "indvandrerdreng" og "halalsvin" på to møder	25.000 kr.
22-38438	Gentagen tiltale som »Shish Kebab« i e-mails (+ 225.000 kr. for repressalier)	25.000 kr.
kirkesangersagen	Arbejdsgivers utilstrækkelige håndtering af uønsket kys	25.000 kr.
22-36517	Vittigheder om gruppevoldtægt + lederens bagatellisering	40.000 kr.
20-56252	Direktørs fysiske krænkelse i kollegers påsyn (+ 380.000 kr. for afskedigelsen)	40.000 kr.
22-4489	Manglende sikring mod påregnelig seksuel chikane fra BPA-borger	50.000 kr.

Mønstrene i udmålingen:

- **Enkeltstående udtalelser i en ophidset situation** ligger i den nederste ende (1.000-2.500 kr.).
- **Myndighedschikane i sagsbehandlingssituationer** ligger typisk omkring 10.000 kr.
- **Gentagne, egnet-til-at-nedværdige udtalelser fra en overordnet** ligger omkring 25.000 kr.
- **Fysisk seksuel chikane og grove verbale krænkelse med utilstrækkelig arbejdsgiverhåndtering** ligger på 40.000-50.000 kr.
- **Krænkerens position** er en selvstændig udmålingsfaktor: i [kollegasagen](#) lagde nævnet udtrykkeligt vægt på, at indklagede var klagers kollega og ikke overordnet.

Nævnet er ikke bundet af klagerens påstand nedad – i [22-36517](#) blev godtgørelsen fastsat til 40.000 kr. mod en påstand på 25.000 kr. Omvendt kan nævnet konstatere ulovlig forskelsbehandling **uden** at tilkende godtgørelse, hvis overtrædelsen ikke har tilstrækkelig konkret grovhed, jf. [20-13797](#), eller hvis klageren har udvist retsfortabende passivitet, jf. [23-35287](#).

Til sammenligning udmåles godtgørelse for chikanerelateret **afskedigelse og repressalier** langt højere – 75.000 kr. i [20-41338](#), 225.000 kr. i [22-38438](#) og 765.000 kr. i [23-101424](#) – fordi de udmåles efter lønniveau og anciennitet. Højesteret har i [BS-49177/2023-HJR](#) fastslået, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) alene udmåles på grundlag af arbejdsgiverens faktiske lønudgift.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1-3	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte		12.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
Ligebehandlingsnævnet · Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
Ligebehandlingsnævnet · Beboerrepræsentant tilkendt godtgørelse for chikanerende udtalelser om etnisk herkomst i vinforretning	26.06.2015

§ 9 Ny hjemmel: godtgørelse fra kollegaen selv for seksuel chikane

Ved lov nr. 324 af 28. marts 2023 blev der indsat et nyt § 14, stk. 3 i ligebehandlingsloven:

"Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen."

Det er et brud med det udgangspunkt, [Betænkning nr. 1422/2002](#) beskrev, hvorefter chikane blandt ligestillede – arbejdstagere indbyrdes – alene kunne forfølges efter erstatningsansvarslovens torterstatningsregler.

Ligebehandlingsnævnet kan nu selv pålægge en kollega at betale.

Den første afgørelse på hjemlen er [kollegasagen om kirkesangeren](#), som demonstrerer bestemmelsens tidsmæssige rækkevidde. Nævnet fastslog indledningsvis, at det **kun** har kompetence til at tilkende godtgørelse fra en kollega, hvis den seksuelle chikane fandt sted efter den 1. juli 2023. Parterne var uenige om, hvorvidt kysset fandt sted den 23. august 2023 (klagers dato) eller 28. juli 2023 (indklagedes dato) – men da begge datoer lå efter skæringsdagen, havde nævnet kompetence. Nævnet lagde indklagedes dato til grund.

Nævnet stillede to kvalificerede krav for at tilkende tortgodtgørelse: krænkelsen skulle betegnes som **grov** og være udøvet **forsætligt**. Begge betingelser var opfyldt, og godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Parallelt hermed blev **arbejdsgiveren** – menighedsrådet – i [samme sagskompleks](#) pålagt 25.000 kr. for ikke at have stillet et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og for utilstrækkelig håndtering. Sagsparret viser, at de to ansvarsgrundlag er **kumulative**: krænkeren hæfter for tort, arbejdsgiveren for den manglende sikring og håndtering.

LOV	Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026

Chikane uden for arbejdsmarkedet – ligestillingsloven og lov om etnisk ligebehandling

Nævnets chikanepraksis er ikke begrænset til arbejdspladsen. Uden for arbejdsmarkedet er hjemlen [ligestillingsloven § 2 a](#) (køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika) og [lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4](#) (race og etnisk oprindelse). Klager over handicapdiskrimination uden for arbejdsmarkedet behandles efter lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Myndighedschikane er den vigtigste undergruppe. To sager fra samme nævnsmøde i 2023 er ledende:

- I [21-30929](#) fandt nævnet det ikke i sig selv i strid med loven, at kommunen inddrog social-kulturelle forhold i en helhedsvurdering af uarbejdsdygtighed – men behandlingen af klageren under mødet med en kulturkonsulent udgjorde chikane, fordi myndigheden ikke havde godtgjort, at spørgsmål om Ramadan, jul og tyrkiske pensionsregler var nødvendige eller relevante.
- I [21-30974](#) afviste nævnet kommunens forsvar om, at spørgsmålene om toiletbesøg var nødvendige for sagens oplysning – kommunen kunne have oplyst sagen ved at spørge til andre, mindre indgribende dagligdagsaktiviteter.

Mønstret er et **nødvendigheds- og proportionalitetskrav**: myndighedens saglige oplysningsbehov er et legitimt hensyn, men den skal vælge det mindst indgribende middel, og den skal stoppe, når borgeren udtrykker ubehag.

Hvor nævnet ikke finder chikane uden for arbejdsmarkedet:

- [18-69680](#): forsorgshjemets manglende konsekvens i brugen af non-binære pronomener – sproglig tilvænning, ikke chikane.
- [22-37799](#): kommunal svømmehals henvisning af en transkvinde til familieomklædningsrum var direkte forskelsbehandling, men sagligt begrundet i blufærdighedshensyn og proportional.
- [23-31366](#): et non-binært kormedlems udelukkelse efter en konflikt om udtalelser om kønsidentitet – nævnet karakteriserede konflikten som en samarbejdsproblematik mellem medlemmer, som ikke kunne tilregnes kirken som chikane.
- [23-74996](#) om en lægevagtssamtale og [24-82987](#) om en interesseorganisations rådgivning: klager havde handicap henholdsvis var etnisk minoritet, men beviskravet var ikke opfyldt.
- [2016-6811-41323](#): en jobkonsulents spørgsmål om navnevalg og familieforhold efter juridisk kønsskifte udgjorde ikke chikane; delen om seksuel orientering blev afvist som liggende uden for nævnets kompetence efter forskelsbehandlingsloven, fordi jobcentrets sagsbehandling i den konkrete situation ikke var erhvervsvejledning, uddannelsesvirksomhed eller anvisning af beskæftigelse.

Afgrænsningen af "anvendelsesområde" har selvstændig betydning. I [21-30974](#) blev forskelsbehandlingsloven anvendt frem for handicapdiskriminationsloven, netop fordi mødet hos jobcentret vedrørte anvisning af beskæftigelse. Og i [fakturasagen](#) faldt et nedsættende ord på en faktura mellem vvs-firma og boligselskab uden for ligestillingslovens anvendelsesområde; den parallelle klage mod [boligselskabet selv](#) blev afvist, fordi der ikke forelå faktiske omstændigheder.

Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde	05.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Faktura fra vvs-firma med overstreget tekst gav ikke medhold i klage om kønschikane over for boligselskab	05.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - sundhed - ej medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - chikane - er handicap - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed	18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af forskelsbehandling og seksuel chikane i forbindelse med kommunal jobvejledning efter juridisk kønsskifte	08.06.2017

§ 11 Samspillet med domstolspraksis og faglig voldgift

Ligebehandlingsnævnets afgørelser indbringes for domstolene, og de sager, nævnet må afvise til mundtlig bevisførelse, ender netop dér. Højesteret har efter det foreliggende materiale endnu ikke prøvet selve chikanebegrebet efter ligebehandlingslovgivningen; Højesterets bidrag ligger på udmålingssiden, jf. [BS-49177/2023-HJR](#) om beregningsgrundlaget for godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Landsretterne har derimod formet nævnets praksis direkte. Forarbejderne til [ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#) henviser eksplicit til tre landsretsdomme, som nævnet også citerer i sine afgørelser:

- **ØL B-2788-16** (2017), hvor en virksomhed havde iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, advarsel, ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand – og derfor ikke blev pålagt ansvar. Det er den katalogliste, nævnet i praksis måler arbejdsgivere op imod.
- **Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR**, hvor arbejdsgiveren **ikke** havde overholdt sin pligt, fordi der hverken før eller efter kendskabet til chikanen var iværksat foranstaltninger – fx en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- **U 2019.3302 Ø**, hvorefter det forhold, at krænkeren ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde. Denne dom bærer nævnets tredjemandspraksis, jf. [22-4489](#).

Af tilgængelig landsretspraksis i øvrigt:

- **BS-875/2008-VLR**: Vestre Landsret stadfæstede en tortgodtgørelse på 5.000 kr. efter [erstatningsansvarsloven § 26](#) til en kvindelig elev, der var udsat for seksuelle krænkelser fra en ældre mandlig

medhjælper i en blomsterforretning. Det er præcis den ansvarsvej, som Betænkning nr. 1422/2002 anviste for chikane mellem ligestillede – og som nu suppleres af [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#).

- [S-2301-20](#): Østre Landsret stadfæstede skyldkendelsen for blufærdighedskrænkelser efter [straffeloven § 232](#), da en social- og sundhedsassistent befølte en kollega under en aftenvagt, men nedsatte straffen til 7 dages betinget fængsel og afviste tortkravet.
- [SS-777/2017-VLR](#): en køreprøvesagkyndig blev delvist domfældt for seksuelt betonedede udtalelser til kvindelige elever under køreprøver – en påmindelse om, at grove verbale krænkelser i en myndighedsrelation også har en strafferetlig dimension.
- [BS-48204/2024-VLR](#): Vestre Landsret fandt, at upassende sms-beskeder til en kvindelig kollega kunne begrunde **opsigelse**, men ikke bortvisning, når medarbejderen var i en akut belastningsreaktion, og arbejdsgiveren kunne tilrettelægge arbejdet uden kontakt mellem parterne. Dommen viser proportionalitetsgrænsen, når arbejdsgiveren reagerer på chikane.

Faglig voldgift udgør den sanktionsside, nævnet ikke selv har. Bortvisning af krænkeren er anerkendt ved grove forhold: i [FV2015.0143](#) blev bortvisningen af en medarbejder for grov mobning og chikane over for kolleger opretholdt, og i [20210377](#) blev afskedigelsen af en produktionsmedarbejder med 17 års anciennitet fundet saglig og proportional, fordi han bevidst fortsatte chikanerende adfærd trods gentagne indskærpelser af virksomhedens nul-tolerancepolitik. Omvendt viser [FV2025-1568](#), at bortvisning af en tillidsrepræsentant for påstået seksuel chikane blev underkendt på grund af væsentlig bevisusikkerhed – arbejdsgiverens handlepligt fritager ikke for kravet om et forsvarligt bevisgrundlag over for den udpegede krænker.

LOV	Erstatningsansvarsloven § 26	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Straffeloven § 232, stk. 1
PRAKSIS			
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte		12.03.2024
	Landsretten · Vestre Landsret kender bortvisning af it-supporter for uberettiget trods upassende sms-beskeder til kollega		27.03.2025
	Landsretten · Betinget fængselsstraf for blufærdighedskrænkelser af kollega under aftenvagt		05.10.2021
	Landsretten · Køreprøvesagkyndig dømt for upassende bemærkninger til kvindelige elever - straf betinget		30.11.2017
	Landsretten · Godtgørelse for tort efter seksuel chikane og krænkelser i en blomsterforretning		19.02.2009
	Arbejdsretten · Bortvisning af tillidsrepræsentant for seksuel chikane og tvist om opsigelsesvarsel ved stillingsnedlæggelse		12.12.2025
	Arbejdsretten · Saglig afskedigelse af medarbejder efter 17 års ansættelse grundet chikane og manglende samarbejdsvilje		08.12.2021
	Arbejdsretten · Bortvisning for grov mobning og chikane bekræftet af opmanden hos Danish Crown		04.02.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning		16.08.2024

§ 12 Samspil med arbejdsmiljølovens regler om krænkende handlinger

Ligebehandlingslovgivningens chikaneforbud løber parallelt med arbejdsmiljøreglerne om **krænkende handlinger**, men de to spor har forskellige beskyttelsesobjekter, forskellige myndigheder og forskellige sanktioner.

Efter [AT-vejledning om psykisk arbejdsmiljø, afsnit 5.2](#) og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø forstås ved krænkende handlinger, at

"en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte."

De centrale forskelle mellem de to regelsæt:

	Ligebehandlingslovgivningen	Arbejdsmiljøreglerne
Krav om beskyttelsesgrund	Ja – adfærden skal relatere sig til køn, etnicitet, handicap, alder m.v.	Nej – enhver nedværdigende adfærd
Krav om gentagelse	Nej – én tilstrækkeligt grov handling kan være nok	Ja: "groft eller flere gange"
Krænker	Ledere, kolleger og efter omstændighederne tredjemand	Kun ansatte og arbejdsgiver i samme virksomhed (tredjemand henføres til reglerne om arbejdsrelateret vold)
Retsfølge	Godtgørelse ved Ligebehandlingsnævnet/domstolene	Påbud og bøde fra Arbejdstilsynet

AT-vejledningen understreger i [afsnit 5.2.1](#), at intentionen hos krænkeren **ikke** har betydning – hvilket svarer til ligebehandlingslovgivningens "formål eller virkning". Vejledningen nævner udtrykkeligt "at diskriminere ansatte pga. fx alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning" som en form for psykisk krænkelse, og at krænkelse kan udøves "verbalt, nonverbalt og skriftligt, herunder digitalt, fx via SMS, e-mail eller på sociale medier" – hvilket dækker præcis de kommunikationsformer, nævnssagerne handler om.

Et vigtigt fælles træk er, at **almindelig udøvelse af ledelse** ikke i sig selv er krænkende. Vejledningen præciserer, at ledelsesudøvelse først bliver til krænkende handlinger, hvis den ligger ud over det forventelige – fx hvis den foregår på en ydmygende eller nedgørende måde, eller hvis der er tale om usaglig forskelsbehandling eller kontrol. Det svarer til nævnets linje i [22-60156](#), hvor driftsmæssigt begrundede ændringer af en fleksjobansats arbejdsvilkår ikke var chikane, over for [22-32411](#), hvor tre advarsler placeret umiddelbart før forældreorlov var det.

AT-vejledningen henviser i øvrigt selv til krydsfeltet: arbejdsgiveren "skal herudover være opmærksom på ligebehandlingsloven", og krænkende handlinger skal anmeldes til Arbejdstilsynet som arbejdsulykke. Denne anmeldelsespligt spillede en rolle i [kirkesangersagen](#), hvor biskoppen kritiserede menighedsrådet for bl.a., at "anmeldelsen som arbejdsskade skete meget sent", og at tilbuddet om psykologhjælp ikke blev gentaget.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023

Sammenfatning – de bærende linjer i Ligebehandlingsnævnets

§ 13 chikanepraksis

Chikane er en selvstændig overtrædelse. Nævnet afgør chikanespørgsmålet uafhængigt af, om der samtidig er sket en ulovlig afskedigelse. I [21-49574](#) fik klager medhold i chikanen, men ikke i opsigelsen; i [23-101424](#) omvendt: chikanen var reel, men arbejdsgiveren havde håndteret den korrekt – og tabte alligevel på repressaliedelen. I [23-74077](#) fik klager medhold i afskedigelsen under graviditet, men ikke i chikanen. Klageren bør derfor formulere sine klagepunkter selvstændigt.

Vurderingen er objektiv, men kontekstfølsom. Nævnet spørger, om adfærden efter sin karakter var **egnet til** at krænke værdigheden og skabe et nedværdigende klima. Det subjektive ubehag alene er ikke nok, jf. [18-22692](#); men når udtalelsen er uprovokeret, generaliserende og rettet mod en beskyttet egenskab, er formodningen etableret, jf. [24-58458](#).

Arbejdsgiverens reaktion afgør sagen. Den enkeltfaktor, der oftest bestemmer udfaldet, er ikke krænkelssens grovhed, men arbejdsgiverens håndtering. Straks-indgriben med skriftlig advarsel, adskillelse, psykologhjælp og mediation løfter bevisbyrden – jf. [19-27215](#) og [18-66513](#). Bagatellisering, forsinkelse og skuffepolitikker gør det ikke – jf. [22-36517](#), [22-38438](#) og [kirkesangersagen](#).

Ansaret rækker ud over egne ansatte. Er chikane fra borgere eller kunder påregnelig i den pågældende branche, skal arbejdsgiveren have forebyggende tiltag på plads, før krænkelsen sker – [22-4489](#) er den centrale afgørelse.

Skriftligt spor eller domstolene. Nævnets skriftlige proces er både dets styrke (hurtig, gratis, bindende afgørelse) og dets begrænsning. Mundtlige, bestridte krænkelser afvises efter [§ 8, stk. 1](#) og må føres ved domstolene – det gælder et stort antal af de alvorligste sexchikanesager.

Godtgørelsen er beskeden i forhold til afskedigelsessager. Chikanegodtgørelser ligger typisk mellem 1.000 og 50.000 kr., mens de tilknyttede repressalie- og afskedigelsesgodtgørelser når op på 6-12 måneders løn. Det er derfor ofte den afledte ansættelsesretlige konsekvens – ikke selve chikanen – der bærer det økonomiske krav.

Retsstillingen er under fortsat udvikling. Med [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#) fra 1. juli 2023 kan nævnet nu pålægge selve krænkeren tortgodtgørelse, og med praksisændringen af 1. marts 2023 om retsfortabende passivitet er selve prøvelsen af forskelsbehandlingsspørgsmålet blevet frigjort fra godtgørelseskravet. Begge ændringer trækker i retning af en bredere, men ikke nødvendigvis dyrere, håndhævelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	06.07.2021
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019
Ligebehandlingsnævnet · Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	05.10.2018

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 4	Ligebehandlingsloven § 1	stk. 4-6
Ligebehandlingsloven § 4	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1-3
Ligestillingsloven § 2a		Lov om etnisk ligebehandling § 3	stk. 4
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	

MATERIALE Citerede afgørelser

53 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
------------	--	-------------------

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

4

27.03.2025	Vestre Landsret kender bortvisning af it-supporter for uberettiget trods upassende sms-beskeder til kollega	10483-12356
05.10.2021	Betinget fængselsstraf for blufærdighedskrænkelser af kollega under aftenvagt	S-2301-20
30.11.2017	Køreprøvesagkyndig dømt for upassende bemærkninger til kvindelige elever - straf betinget	322-365
19.02.2009	Godtgørelse for tort efter seksuel chikane og krænkelser i en blomsterforretning	6000-7177

ARBEJDSRETTE · SPECIALRET

3

12.12.2025	Bortvisning af tillidsrepræsentant for seksuel chikane og tvist om opsigelsesvarsel ved stillingsnedlæggelse	FV2025-1568
08.12.2021	Saglig afskedigelse af medarbejder efter 17 års ansættelse grundet chikane og manglende samarbejdsvilje	20210377
04.02.2016	Bortvisning for grov mobning og chikane bekræftet af opmanden hos Danish Crown	FV2015.0143

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

45

05.09.2026	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde	
05.09.2026	Faktura fra vvs-firma med overstreget tekst gav ikke medhold i klage om kønschikane over for boligselskab	
25.08.2026	Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	
25.08.2026	Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	
18.02.2026	Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed	24-58458
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - sundhed - ej medhold	23-74996
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold	23-74077
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	23-101424
14.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - afskedigelse - chikane - repressalier - afvisning	24-7654
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - afvisning	24-90317
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold	24-103485
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	25-45545
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	23-31366
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - chikane - er handicap - ej medhold	24-82987
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	23-95140
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold	22-60156
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	22-36517
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	22-38438
20.11.2024	Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	23-35287
16.08.2024	Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	22-4489
14.12.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	22-17911

11.05.2023	Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	21-49574
11.05.2023	Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	21-30974
12.04.2023	Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	22-32411
18.02.2023	Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed	22-37799
14.01.2023	Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	21-30929
14.12.2022	Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	21-56402
29.10.2022	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	22-25943
29.10.2022	Vurdering af påstået chikane og forskelsbehandling grundet hørehandicap i forbindelse med fagfordeling	20-55802
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
03.08.2022	Afvisning af klage om forskelsbehandling og chikane af fleksjobber grundet behov for mundtlig bevisførelse	20-38870
19.07.2022	Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	20-41338
12.11.2021	Afvisning af klagesag om sexchikane og afskedigelse grundet krav om mundtlig bevisførelse	20-7729
12.11.2021	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	20-26622
06.07.2021	Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	19-27215
04.08.2020	Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	18-69680
17.12.2019	Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	18-66513
05.10.2018	Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	18-22692
20.04.2018	Afvisning af klage over kønsbaseret chikane udøvet af forening som led i interessevaretagelse	2017-6811-48029
08.06.2017	Vurdering af forskelsbehandling og seksuel chikane i forbindelse med kommunal jobvejledning efter juridisk kønsskifte	2016-6811-41323

28.04.2017	Afvisning af sag om aldersdiskrimination og chikanøst arbejdsmiljø på grund af beviskrav	2016-6810-31757
26.06.2015	Beboerrepræsentant tilkendt godtgørelse for chikanerende udtalelser om etnisk herkomst i vinforretning	2500067-10
26.06.2015	Afvisning af klage over etnisk diskrimination ved afskedigelse og påstået chikane på tandlægeklinik	
26.06.2015	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået chikane under kontrolbesøg grundet behov for vidneforklaringer	7100418-12
17.04.2015	Afvisning af klagesag om påstået grov chikane og diskrimination på fiskefabrik	2013-6810-19838

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

nr. 1422 · 2002 · Indenrigsministeriet