

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over ligebehandling vedrørende køn (Ligebehandlingsnævnet)

Forskelsbehandling på grund af køn – inden for og uden for arbejdsmarkedet

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 59 afgørelser · 2014-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn både inden for arbejdsmarkedet (ansættelse, afskedigelse, graviditet, seksuel chikane og ligeløn) og uden for arbejdsmarkedet (prissætning, adgang til varer og tjenesteydelser, forsikring og kønsopdelte faciliteter). Retsgrundlaget hviler på ligestillingsloven, ligebehandlingsloven og ligelønsloven, der alle implementerer EU-direktiver – navnlig Rådets direktiv 2004/113/EF om varer og tjenesteydelser og direktiv 2006/54/EF om beskæftigelse. Praksis viser en konsekvent linje: direkte forskelsbehandling i pris eller adgang kan aldrig retfærdiggøres af markedsførings- eller kundepræferencehensyn, mens afskedigelse under graviditet eller barsel udløser omvendt bevisbyrde, som kun sjældent løftes af arbejdsgiveren.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Direkte forskelsbehandling i pris eller adgang til varer og tjenesteydelser på grund af køn – fx 'Ladies Night', stiletrabat eller botoxtilbud kun til kvinder – kan ikke retfærdiggøres af kundepræferencer, statistisk forbrug eller markedsføringshensyn, jf. ligestillingsloven § 2.
- 02** Delt bevisbyrde: Når klager påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til indklagede efter ligestillingsloven § 2, stk. 5, og ligebehandlingsloven § 16a.
- 03** Omvendt bevisbyrde ved graviditet/barsel: Afskedigelse under graviditet, barselsfravær eller varslet forældreorlov udløser omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes disse forhold.
- 04** Stillingsopslag, der søger efter bestemt køn ('pige', 'værtinde', 'eventpige'), overtræder ligebehandlingsloven § 6, men nævnet har ikke hjemmel til at tilkende godtgørelse alene for ulovlig annoncering – overtrædelserne kan dog medføre bødestraf efter § 19.
- 05** Blufærdigheds- og sportshensyn kan kun begrunde kønsopdeling i varer og tjenesteydelser, hvis midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. ligestillingsloven § 3a og Rådets direktiv 2004/113/EF – undtagelsen fortolkes snævert.

- 06** Forsikringsselskabers afslag begrundet i, at fødsel er en 'naturlig proces' og ikke en ulykke, udgør direkte forskelsbehandling, fordi vurderingen udelukkende rammer kvinder – selskabet skal foretage en reel individuel vurdering af det konkrete hændelsesforløb.
- 07** 'Herreklip' og 'dameklip' anses som to teknisk forskellige ydelser med forskelligt tidsforbrug, jf. Østre Landsrets dom U.2015.709Ø – men en frisør, der nægter en kvinde en 'herreklip' alene med kønshenvisning, overtræder ligestillingsloven.
- 08** Seksuel chikane omfatter fysisk berøring, verbale udfald og digitale beskeder, og arbejdsgiveren hæfter for kollegers og borgeres chikane, hvis situationen er påregnelig i branchen.
- 09** Mundtlig bevisførelse: Sager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, afvises af nævnet og henvises til domstolene, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1.
- 10** Retsmisbrug: Nævnet kan med hjemmel i EU-Domstolens praksis (C-423/15) afvise godtgørelse til en klager, der alene søger en stilling for at opnå status som ansøger med henblik på at kræve erstatning.
- 11** Godtgørelsesniveauet: Uden for arbejdsmarkedet typisk 2.500 kr. for tjenesteydelser og 5.000 kr. for forsikring; inden for arbejdsmarkedet fastsættes godtgørelse efter ansættelsesanciennitet og sagens omstændigheder – typisk 6-12 måneders løn ved afskedigelse i strid med § 9.

§ 1 Retsgrundlag og lovens systematik

Forbuddet mod kønsdiskrimination reguleres af tre centrale love, der tilsammen dækker varer og tjenesteydelser, arbejdsmarkedet og løn:

- **Ligestillingsloven** (lovbekendtgørelse nr. 5 af 6. januar 2025) gælder *uden for* arbejdsmarkedet – dvs. ved levering af varer og tjenesteydelser, adgang til offentlig forvaltning og erhvervsmæssig virksomhed. Det generelle forbud i [ligestillingsloven § 2](#) omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling. Bevisbyrdereglen i [§ 2, stk. 5](#) fastsætter *delt* bevisbyrde: påviser klager faktiske omstændigheder, skal indklagede godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Godtgørelse tilkendes efter [§ 3c](#).
- **Ligebehandlingsloven** (lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 med senere ændringer) gælder *på* arbejdsmarkedet – ved ansættelse ([§ 2](#)), afskedigelse ([§ 9](#)), arbejdsvilkår ([§ 4](#)) og annoncering ([§ 6](#)). Bevisbyrden er *delt* efter [§ 16a](#), men under graviditet og barsel gælder *omvendt* bevisbyrde efter [§ 16, stk. 4](#).
- **Ligelønsloven** kræver lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. [§ 1](#).

De danske regler implementerer bl.a. [Rådets direktiv 2004/113/EF](#) (varer og tjenesteydelser) og [direktiv 2006/54/EF](#) (beskæftigelse og erhverv). Undtagelsesbestemmelsen i [ligestillingsloven § 3a, stk. 1](#) – der tillader kønsopdelt levering af tjenesteydelser begrundet i et legitimt mål – skal efter forarbejderne og direktivet fortolkes *snævert*, for at forbuddet ikke udhules.

Beskæftigelsesministeriet har i [Vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd](#) (VEJ nr. 9605 af 9. juli 2025) sammenfattet praksis og regler for, hvornår ligebehandlingsprincippet kan fraviges. Vejledningen erstatter den tidligere vejledning fra 2004.

Der er ingen uafklarede vedtagne ændringer af ligestillingsloven (konsolideret til 11. januar 2025). Ligebehandlingsloven har én ikke-konsolideret ændring: en forenkling af indberetningsreglerne i § 13, stk. 4, som ikke har materiel betydning for nævnets praksis.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Ligebehandlingsloven § 9](#)[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)[Ligebehandlingsloven § 16a](#)[Ligestillingsloven § 2, stk. 1, 5](#)[Ligestillingsloven § 3a, stk. 1](#)[Ligestillingsloven § 3c](#)

Prisdifferentiering og adgang til tjenesteydelser – nattelliv, skønhed og frisører

§ 2

Ligebehandlingsnævnet har i en lang række sager fastslået, at kønsbaserede prisforskelle og adgangsbeskrænsninger ved levering af tjenesteydelser udgør direkte forskelsbehandling i strid med [ligestillingsloven § 2](#). Nævnet tilkender typisk en godtgørelse på 2.500 kr.

Nattelliv og adgangsbetingelser

Sager om natklubber, barer og diskoteker, der opkræver forskellige entrépriser eller giver gratis adgang til kvinder ("Ladies Night"), udgør en central del af praksis:

- I [14-5322](#) fandt nævnet, at gratis adgang og garderobe for kvinder på en natklub udgjorde direkte forskelsbehandling. Godtgørelse: 2.500 kr.
- I [14-14398](#) fik en mand medhold i, at gratis adgang kun for kvinder på en strippklub var forskelsbehandling.
- I [15-6810-14036](#) fastslog nævnet, at fri garderobe til kvinder alene var forskelsbehandling.

Skønhedsydelser og tilbud

Tilbud målrettet ét køn på klinikker og kosmetiske forretninger behandles som direkte forskelsbehandling:

- I [17-9983](#) fik en mand medhold i, at et botoxtilbud kun til kvinder var forskelsbehandling. Godtgørelse: 2.500 kr.
- I [21-35843](#) var kønsopdelte priser på laserbehandling forskelsbehandling.
- I [22-6795](#) blev en valentinsrabat kun til kvinder fundet forskelsbehandlende.

Frisører – en nuanceret praksis

Frisørsager kræver særlig opmærksomhed, da Østre Landsret i U.2015.709Ø fastslog, at "herreklip" og "dameklip" er to *teknisk forskellige* ydelser med forskelligt tidsforbrug. En prisforskel baseret på denne forskel er derfor ikke i sig selv diskriminerende. Derimod er det forskelsbehandling at *nægte* en kvinde en "herreklip" alene med den begrundelse, at ydelsen ikke udbydes til kvinder:

- I [24-9002](#) fik en kvinde medhold i, at frisøren diskriminerede ved at afvise at give hende en "herreklip". Godtgørelse: 2.500 kr.
- I [22-25573](#) afviste nævnet en frisørsag, fordi parterne afgav modstridende forklaringer om den ønskede ydelse, og afklaring krævede mundtlig bevisførelse.

Den fælles røde tråd i praksis er, at indklagede *aldrig* har kunnet retfærdiggøre en kønsbaseret prisdifferentiering med henvisning til markedsføring, kundepræferencer eller statistiske forbrugsmønstre – kun en objektiv *ydelsesmæssig* forskel kan begrunde en prisforskel.

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 1	Ligestillingsloven § 3c	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbegrænsning - kompetence - afvisning		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om rabat på dametøj, men ikke herretøj: Ikke i strid med ligestillingsloven		29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse		29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Frisørs afvisning af kvinde til 'herreklip' vurderet som ulovlig kønsdiskrimination		12.05.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af kønsopdelt prissætning hos frisør i forhold til ligestillingsloven		14.09.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling: Analysevirksomhed gav unge mænd dobbelt så høj belønning i forbrugerpanel		22.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved kønsopdelte entrépriser på diskotek		08.10.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Diskrimination i nattelivet: Ulovlig prisforskel på entré for mænd og kvinder		01.10.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Værtshus' "Ladies Night" med rabat til gæster i dametøj vurderet som indirekte kønsdiskrimination		28.11.2014
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling af mænd ved entrébetaling til diskotekets Ladies Night		27.11.2014

§ 3 Kønsopdeling i fitnesslokaler, omklædningsrum og sportsfaciliteter

Spørgsmålet om, hvornår kønsopdeling af faciliteter er lovlig, reguleres af undtagelsesbestemmelsen i [ligestillingsloven § 3a, stk. 1](#), der kræver et *legitimt mål* samt *hensigtsmæssige og nødvendige* midler. I praksis har nævnet i de fleste tilfælde accepteret rene kvinde- eller mandezoner, men stillet krav om, at foranstaltningen ikke går videre end nødvendigt.

- I [14-5262](#) fandt nævnet, at et fitnesscenter med separate kvinde- og mandezoner lovligt kunne opretholde denne ordning under henvisning til blufærdighedshensyn.
- I [14-5250](#) og [14-10180](#) blev klager over kvindezoner i træningscentre afvist med samme begrundelse.
- I [24-3019](#) fik en mand ikke medhold i en klage over kønsopdelte omklædningsrum i en svømmehal – nævnet fandt, at kønsopdeling af omklædnings- og bedefaciliteter er begrundet i blufærdighedshensyn.

Forarbejderne til ligestillingsloven understreger, at undtagelsen i § 3a skal fortolkes *snævert*. Østre Landsret fastslog i den såkaldte *Bella Sky*-sag (U.2014.2286Ø), at det *ikke* er nødvendigt at forbyde mænd adgang til et hotelafsnit af hensyn til blufærdighed eller sikkerhed. Nævnet kan dog i sportskontekster anerkende blufærdighedshensyn som legitimt mål, når ordningen er proportional.

Situation	Typisk udfald	Begrundelse
Kvindezone i fitnesscenter	Tilladt	Blufærdighedshensyn – legitimt mål og proportionalt middel

Kønsopdelt omklædning	Tilladt	Blufærdighed ved nøgenhed
Kun-kvinde-hotel-etage	Ulovlig (Bella Sky)	Går videre end nødvendigt

LOV	Ligestillingsloven § 3a, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over midlertidig lukning af fitness-omklædning under rengøring	14.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Fitnesscenter forbeholdt kvinder fundet foreneligt med ligestillingsloven	26.06.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets vurdering af kønsopdelt holdtræning i fitnesscentre	27.11.2014
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i fitnesscentre	27.11.2014
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i et fitnesscenter	27.11.2014

§ 4 Forsikringsdækning og fødsel som 'naturlig proces'

En markant praksisserie vedrører ulykkesforsikringsselskabers afslag på dækning af komplikationer i forbindelse med fødsel med den begrundelse, at fødsel er en "naturlig proces" og ikke en "ulykke" i forsikringsbetingelsernes forstand.

Ligebehandlingsnævnet har konsekvent fastslået, at denne praksis udgør *direkte* forskelsbehandling på grund af køn, fordi vurderingen udelukkende rammer kvinder. Godtgørelsen fastsættes typisk til 5.000 kr.

- I [22-42605](#) fik en kvinde medhold, da forsikringsselskabet afviste dækning af en skade under fødsel med henvisning til, at fødsel er en "naturlig proces". Nævnet fandt, at selskabet burde have foretaget en *reel individuel vurdering* af, om det konkrete hændelsesforløb under fødslen opfyldte ulykkesbetingelserne.
- I [24-1627](#) og [24-4283](#) nåede nævnet samme resultat i parallelle sager.
- I [23-38403](#) blev det tilsvarende fastslået, at generel afvisning af fødselsrelaterede skader uden individuel vurdering er i strid med [ligestillingsloven § 2](#).
- I [24-16178](#) og [24-44960](#) fortsatte linjen i 2025-sager.

Praksis bygger på det grundlæggende princip i [Rådets direktiv 2004/113/EF, artikel 5](#), at køn ikke må anvendes som aktuarmæssig faktor til forskelsbehandling af enkeltpersoner. Nævnet kræver, at forsikringsselskabet vurderer det *konkrete hændelsesforløb* (fx skulderdystoci, bristning, instrumentel forløsning) op mod ulykkesbetingelserne – ikke blot afviser med en generel henvisning til "naturlig proces".

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 1	Ligestillingsloven § 3c	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - ej medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på forsikringsdækning af fødselsskade vurderet som kønsdiskriminerende		30.04.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab dømt for forskelsbehandling efter afslag på dækning af fødselsskade		13.04.2024

§ 5 Afskedigelse under graviditet og barsel – omvendt bevisbyrde

Den omvendte bevisbyrde i [ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#) er det mest markante processuelle værn i dansk ligestillingsret. Bestemmelsen fastsætter, at det under *graviditet*, *barselsfravær* og *varslingsperioder* påhviler *arbejdsgiveren* at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Uden for disse perioder gælder den almindelige *delte* bevisbyrde efter [§ 16a](#).

Forarbejderne til den oprindelige bestemmelse fra 1989 forudsatte, at der "kræves ganske meget" for at løfte den omvendte bevisbyrde.

Sager hvor arbejdsgiveren ikke løftede bevisbyrden (medhold til klager):

- I [24-15044](#) blev en kvinde afskediget under barselsorlov. Arbejdsgiveren henviste til besparelser, men nævnet fandt ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at netop klagerens stilling var bortfaldet. Godtgørelse: 9 måneders løn.
- I [24-24710](#) afskedigede en virksomhed en kvinde kort efter meddelelsen om graviditet. Arbejdsgiveren anførte driftsmæssige grunde, men nævnet fandt, at den tætte tidsmæssige sammenhæng skabte en stærk formodning for, at graviditeten indgik i beslutningsgrundlaget. Godtgørelse: 6 måneders løn.
- I [25-2610](#) fik en gravid medarbejder medhold, da arbejdsgiveren ikke kunne godtgøre, at nedskæringen var uafhængig af graviditeten.
- I [23-3413](#) modtog en kvinde godtgørelse svarende til 12 måneders løn efter afskedigelse under barsel.

Sager hvor bevisbyrden blev løftet (ikke medhold):

- I [19-21218](#) fandt et flertal i nævnet, at en advokatvirksomhed løftede bevisbyrden, da der var dokumenterede samarbejdsproblemer og gentagne overtrædelser af interne instruktioner. Et mindretal ønskede afvisning pga. behov for mundtlig bevisførelse.
- I [21-15501](#) løftede en kommune bevisbyrden for afskedigelse af en gravid sygeplejerske, da stillingsnedlæggelsen var dokumenteret.

Også fædre er beskyttet under barselsfravær – [§ 16, stk. 4](#) er kønsneutral og gælder alle forældre med fravær efter barselslovens §§ 6-14a, § 23 b og § 23 c. Praksis viser dog, at sager om fædre oftere falder uden for den retsbaserede orlov og dermed bedømmes efter den delte bevisbyrde.

LOV	Ligebehandlingsloven § 9	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	Ligebehandlingsloven § 16a
PRAKSIS			
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold		29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold		29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold		12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af gravid salgskordinator var sagligt begrundet i driftsmæssig optimering og stillingsnedlæggelse		24.10.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd	14.09.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse	07.09.2024
Ligebehandlingsnævnet · Uenighed om arbejdstider efter forældreorlov udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	18.02.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på forfremmelse under barselsorlov i strid med ligebehandlingsloven	14.12.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af advokatfuldmægtig efter uenighed om barselsvilkår og faglige instrukser	05.11.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af butiksassistent under barsel var sagligt begrundet i butikslukning	19.03.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om afskedigelse af tandlæge under ægtefælles graviditet grundet behov for mundtlig bevisførelse	12.01.2019

§ 6 Stillingsopslag og annonceringsforbuddet

Det er efter [ligebehandlingsloven § 6](#) forbudt at angive i en annonce, at der søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn. Nævnet har i en række sager konstateret overtrædelser, men har samtidig præciseret, at det *ikke* har hjemmel til at tilkende godtgørelse *alene* for ulovlig annoncering – overtrædelsen kan i stedet straffes med bøde efter [§ 19](#).

- I [16-9753](#) havde en tøjbutik søgt efter en "kvinde/pige" til pigeafdelingen. Nævnet fastslog overtrædelse af § 6, men tilkendte ikke godtgørelse, da klageren ikke havde søgt stillingen.
- I [20-43849](#) var et opslag efter "eventpiger" i strid med § 6.
- I [18-37974](#) overtrådte et opslag, der søgte en "moden kvinde", annonceringsforbuddet.

Retsmisbrug ved serielle klager:

Nævnet har med henvisning til EU-Domstolens praksis (sag C-423/15, *Kratzer*) afvist godtgørelse i sager, hvor klagerens ansøgning vurderedes at være indgivet uden reel beskæftigelseshensigt:

- I [22-30042](#) søgte en 23-årig mand fra Viborg en stilling som "ung pige under 18" i en takeaway i København. Opslaget var ulovligt, men nævnet afviste godtgørelse grundet retsmisbrug – klageren havde indbragt syv lignende klager inden for kort tid, og den geografiske afstand indikerede, at han ikke reelt ønskede jobbet.
- I [22-29935](#) nåede nævnet samme resultat under tilsvarende omstændigheder.

Den vigtige sondring er: annonceringsovertrædelsen *konstateres* uanset retsmisbrug – det er kun *godtgørelsen* der nægtes, og selve overtrædelsen kan forfølges strafferetligt.

LOV	Ligebehandlingsloven § 6	Ligebehandlingsloven § 19	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning		24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af 23-årig ansøger til ungarbejderstilling vurderet som retsmisbrug		24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt jobannonce for rengøringsassistenter og bevisproblemer ved påstået afslag		20.01.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven		09.02.2021

Ligebehandlingsnævnet · Annoncering efter 'værtinder' var ulovlig men ansøgers krav blev afvist som retsmisbrug	22.02.2018
Ligebehandlingsnævnet · Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven	28.11.2014

§ 7 Seksuel chikane på arbejdspladsen

Seksuel chikane er defineret i [ligebehandlingsloven § 1, stk. 6](#) som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Arbejdsgiveren hæfter efter [§ 4](#) for chikane fra ansatte og – i visse tilfælde – fra borgere og kunder, hvis situationen er *påregnelig* i branchen.

Fysisk og verbal chikane:

- I [22-1429](#) fik en kvinde medhold i, at gentagne uønskede berøringer og kommentarer fra en kollega udgjorde seksuel chikane. Arbejdsgiveren hæftede, da ledelsen var bekendt med problemet uden at gribe tilstrækkeligt ind.
- I [22-37367](#) fandt nævnet, at en arbejdsgivers manglende reaktion på anmeldelser af chikane fra en overordnet udgjorde en krænkelse.

Digital chikane:

- I [24-27428](#) omfattede chikanen uønskede beskeder med seksuelt indhold sendt via sociale medier af en kollega. Nævnet fandt, at digitale beskeder er omfattet af chikane-definitionen.

Chikane fra borgere/kunder:

- I [24-49972](#) fandt nævnet, at en kommune hæftede for seksuel chikane udøvet af en borger mod en ansat i en daginstitution, da situationen var påregnelig i branchen.

Repressaliebeskyttelse:

Efter [ligebehandlingsloven § 15](#) må en arbejdsgiver ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager for ugunstig behandling, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling. I [25-5025](#) fik en kvindelig vikar medhold i, at hun var blevet afskediget som repressalie for at have anmeldt seksuel chikane.

Godtgørelsesniveauet ved seksuel chikane varierer efter krænkelens grovhed og varighed, men ligger typisk i størrelsesordenen 10.000-25.000 kr. for enkeltstående hændelser og op til flere måneders løn ved systematisk chikane.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4	Ligebehandlingsloven § 15	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane - parts- og vidneforklaringer		12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer		21.02.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	14.12.2023
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelser af ansat	09.09.2022

§ 8 Ligeløn og lønvilkår

Krav om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi følger af [ligelønsloven § 1](#) og [§ 1a](#). I praksis behandler Ligebehandlingsnævnet ligelønssager, hvor klager kan påvise, at en lønforskel skyldes køn.

- I [21-48779](#) fik en kvindelig socialrådgiver medhold i, at hendes lavere løn i forhold til en mandlig kollega med tilsvarende opgaver udgjorde forskelsbehandling. Nævnet fastslog, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort saglige grunde for lønforskellen.
- I [24-3424](#) tilkendte nævnet godtgørelse for lønmæssig forskelsbehandling.
- I [22-18764](#) fik en kvinde *ikke* medhold, da arbejdsgiveren dokumenterede, at lønforskellen var begrundet i den mandlige kollegas længere erfaring og specifikke kompetencer.

Praksis viser, at nævnet foretager en konkret vurdering, hvor sammenligneligheden af arbejdsopgaverne er afgørende – er opgaverne reelt sammenlignelige, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at lønforskellen er sagligt begrundet i andre forhold end køn, fx anciennitet, særlige kvalifikationer eller markedsmæssige forhold.

Der dækkes også sager om lønvilkår under barsel:

- I [23-44960](#) klagede en mand over, at hans overenskomst gav færre uger med fuld løn under barsel end kvindelige ansatte. Nævnet vurderede sagen efter den delte bevisbyrde.

Se også [praksisoversigt om forskelsbehandling i arbejdsforhold](#) for bredere behandling af diskrimination på andre grunde.

LOV	Ligelønsloven § 1	Ligelønsloven § 1a	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold		22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd		14.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmålet om kønsdiskrimination ved forskellig lønperiode under barsel for mænd og kvinder		30.04.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Frifindelse af televirksomhed for påstået lønforskelsbehandling og repressalier mod butikschef		12.11.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Manglende kvalifikationstillæg til kvindelig lokomotivførerelev udgjorde ikke kønsmæssig forskelsbehandling		12.11.2021

§ 9 Mundtlig bevisførelse og nævnets kompetencegrænser

Ligebehandlingsnævnet er et *skriftligt* behandlende organ. Kan en sag ikke afgøres uden mundtlige parts- og vidneforklaringer, skal nævnet afvise behandlingen, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#). Klageren henvises i stedet til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Afvisning forekommer i sager, hvor parterne afgiver *stik modstridende* forklaringer om de faktiske omstændigheder, og der ikke foreligger skriftlig dokumentation, der kan bekræfte den ene parts version:

- I [22-25573](#) afviste nævnet en frisørsag, da parterne var uenige om, hvilken ydelse klageren reelt anmodede om.
- I [22-25985](#) afviste nævnet en sag om en gravid pædagog, da det var nødvendigt at afhøre vidner om lederens påståede udtalelser.
- I [2015-6811-07801](#) afviste nævnet en sag om adgang til en striptklub, da parterne havde stik modstridende forklaringer.

Afvisning er *ikke* en frifindelse – den indebærer alene, at nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til sagen i det konkrete tilfælde. Klageren bevarer sin mulighed for at anlægge civilt søgsmål ved byretten.

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om påstået kønsdiskrimination ved striptklub grundet behov for mundtlig bevisførelse	09.09.2015

§ 10 Godtgørelsesniveauer og sammenfatning af praksis

Godtgørelsesniveauet varierer betydeligt afhængigt af, om sagen vedrører varer og tjenesteydelser eller ansættelsesforhold:

Sagstype	Typisk godtgørelse	Grundlag
Prisdifferentiering (natteliv, skønhed)	2.500 kr.	Ligestillingsloven § 3c
Forsikringsafslag (fødsel)	5.000 kr.	Ligestillingsloven § 3c
Afskedigelse under graviditet/barsel	6-12 måneders løn	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3
Seksuel chikane	10.000-25.000 kr. (enkeltstående)	Ligebehandlingsloven § 14
Annonceringsovertrædelse alene	0 kr. (ingen hjemmel til godtgørelse)	Ligebehandlingsloven § 6

Centrale mønstre i praksis:

- **Direkte forskelsbehandling** i pris eller adgang til tjenesteydelser fører *altid* til medhold, medmindre sagen afvises af processuelle grunde (mundtlig bevisførelse). Indklagedes begrundelser – markedsføring, kundepræferencer, statistisk forbrug – afvises konsekvent som usaglige.
- **Omvendt bevisbyrde** ved graviditet/barsel er i praksis meget vanskelig at løfte for arbejdsgiveren. Det kræver dokumentation for, at beslutningen om afskedigelse er truffet *uafhængigt* af graviditet/barsel, og at netop den pågældendes stilling er bortfaldet.
- **Delt bevisbyrde** gælder uden for de beskyttede perioder. Klager skal påvise *faktiske omstændigheder* – fx tidsmæssig sammenhæng, udtalelser eller mønster – der skaber en formodning for forskelsbehandling.
- **Frisørsager** kræver en skelnen mellem ydelsestype og kønsafvisning: en prisforskel baseret på objektive ydelsesforskelle er lovlig, men afvisning af en ydelse baseret på kundens køn er ikke.
-

Forsikringssager kræver reel individuel vurdering – generelle kategoriske afslag er direkte forskelsbehandling.

- **Retsmisbrug** kan medføre, at en klager nægtes godtgørelse, selv om annoncering er ulovlig.

Afgrænsning: For sager om forskelsbehandling på andre grunde end køn, se [praksisoversigt om forskelsbehandling i arbejdsforhold](#). For sager primært om handicapdiskrimination, se [praksisoversigt om ligebehandling og handicap](#). For sager om usaglig opsigelse generelt, se [praksisoversigt om usaglig opsigelse](#).

LOV	Ligebehandlingsloven § 14	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3	Ligestillingsloven § 3c
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold 21.12.2024 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold 17.12.2024 Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade 17.12.2024 Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning 24.10.2024 Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelser af ansat 09.09.2022 Ligebehandlingsnævnet · Diskriminerende prisforskel: Frisør dømt for højere priser på dameklip end herreklip 27.11.2014		

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Ligebehandlingsloven § 6	Ligebehandlingsloven § 9
Ligebehandlingsloven § 16 stk. 4	Ligebehandlingsloven § 16a
Ligelønsloven § 1	Ligestillingsloven § 2 stk. 1, 5
Ligestillingsloven § 3a stk. 1	Ligestillingsloven § 3c

MATERIALE Citerede afgørelser

59 afgørelser

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS	59
25.11.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	23-101424
22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold	23-33174
22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbegrænsning - kompetence - afvisning	24-40101
22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - ej medhold	23-94417
22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold	23-74973

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning	25-22678
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	23-85427
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	23-85122
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	23-85463
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane - parts- og vidneforklaringer	23-60487
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold	22-41952
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	23-6295
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer	23-1177
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	22-47133
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold	22-48827
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	22-36479
17.12.2024	Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	22-38429
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - medhold	22-42077
24.10.2024	Afskedigelse af gravid salgskoordinator var sagligt begrundet i driftsmæssig optimering og stillingsnedlæggelse	22-29983
24.10.2024	Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	22-30042
24.10.2024	Afvisning af 23-årig ansøger til ungarbejderstilling vurderet som retsmisbrug	22-29935
14.09.2024	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over midlertidig lukning af fitness-omklædning under rengøring	22-34955
14.09.2024	Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd	24-7716
07.09.2024	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse	22-25985
30.04.2024	Afslag på forsikringsdækning af fødselsskade vurderet som kønsdiskriminerende	21-49033
30.04.2024	Spørgsmålet om kønsdiskrimination ved forskellig lønperiode under barsel for mænd og kvinder	23-85882
13.04.2024	Forsikringsselskab dømt for forskelsbehandling efter afslag på dækning af fødselsskade	22-8323
20.01.2024	Ulovlig kønsbestemt jobannonce for rengøringsassistenter og bevisproblemer ved påstået afslag	23-34196

14.12.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	22-17911
18.02.2023	Uenighed om arbejdstider efter forældreorlov udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	21-54036
14.12.2022	Afslag på forfremmelse under barselsorlov i strid med ligebehandlingsloven	21-5354
12.11.2022	Frifindelse af televirksomhed for påstået lønforskelsbehandling og repressalier mod butikschef	21-883
29.10.2022	Afgørelse om rabat på dametøj, men ikke herretøj: Ikke i strid med ligestillingsloven	22-29901
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse	22-25573
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
23.07.2022	Bankens afslag på boliglån til enlig kvinde var begrundet i økonomiske forhold og ikke køn	21-49580
12.05.2022	Frisørs afvisning af kvinde til 'herreklip' vurderet som ulovlig kønsdiskrimination	21-16075
12.11.2021	Manglende kvalifikationstillæg til kvindelig lokomotivførerelev udgjorde ikke kønsmæssig forskelsbehandling	20-41301
14.09.2021	Vurdering af lovligheden af kønsopdelt prissætning hos frisør i forhold til ligestillingsloven	20-56213
09.02.2021	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	19-51978
05.11.2020	Afskedigelse af advokatfuldmægtig efter uenighed om barselsvilkår og faglige instrukser	19-21218
19.03.2020	Afskedigelse af butiksassistent under barsel var sagligt begrundet i butikslukning	18-71756
12.01.2019	Afvisning af klage om afskedigelse af tandlæge under ægtefælles graviditet grundet behov for mundtlig bevisførelse	18-41036
22.02.2018	Annoncering efter 'værtinder' var ulovlig men ansøgers krav blev afvist som retsmisbrug	2017-6810-35707
22.12.2017	Ulovlig forskelsbehandling: Analysevirksomhed gav unge mænd dobbelt så høj belønning i forbrugerpanel	2017-6810-22044
08.10.2015	Ulovlig forskelsbehandling ved kønsopdelte entrépriser på diskotek	2500012-10
01.10.2015	Diskrimination i nattelivet: Ulovlig prisforskel på entré for mænd og kvinder	2500225-09
09.09.2015	Afvisning af sag om påstået kønsdiskrimination ved stripklub grundet behov for mundtlig bevisførelse	2015-6811-07801
13.08.2015	Lovlig kønsopdeling ved udlejning af boliger med fælles bade faciliteter	2014-6811-39883
13.08.2015	Afvisning af klage over kønsopdelt 'Womens Night' i byggemarkedskæde	2014-6811-50167
26.06.2015	Fitnesscenter forbeholdt kvinder fundet foreneligt med ligestillingsloven	2014-6811-21598

06.02.2015	Afvisning af mandlig deltager på kvinderejse til Burma var sagligt begrundet i blufærdighed og kulturelle forhold	7100345-12
28.11.2014	Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven	
28.11.2014	Værtshus' "Ladies Night" med rabat til gæster i dametøj vurderet som indirekte kønsdiskrimination	
27.11.2014	Ulovlig forskelsbehandling af mænd ved entrébetalning til diskotekets Ladies Night	
27.11.2014	Diskriminerende prisforskel: Frisør dømt for højere priser på dameklip end herreklip	
27.11.2014	Ligebehandlingsnævnets vurdering af kønsopdelt holdtræning i fitnesscentre	
27.11.2014	Lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i fitnesscentre	
27.11.2014	Vurdering af lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i et fitnesscenter	