

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 11082 af 09/09/2015 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6811-08173

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - medhold

J. nr. 2015-6811-08173

Indklagede annoncerede på en lukket Facebook-side, hvor kun medarbejdere havde adgang, efter drenge til en crewvagt og en bartender. Nævnet fandt, at opslaget var i strid med annonceringsbestemmelsen.

Ligebehandlingslovens bestemmelse om godtgørelse omfatter ikke overtrædelse af annonceringsforbuddet, så klager fik ikke en godtgørelse.

Klager fik derfor medhold og ingen godtgørelse.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at indklagede i to stillingsopslag søgte efter drenge til ansættelse som crewvagt og bartender ved to events.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede i to stillingsopslag søgte efter drenge.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som promoter den 27. december 2013.

Indklagede beskæftiger sig med eventvirksomhed til kunder. Indklagede tilbyder assistance i forbindelse med lancering af et nye produkt eller til

afholdelse af firmafester m.m. Indklagede har både erhvervs- og privatkunder.

Indklagede har cirka 500 medarbejdere ansat. Ved ansættelse inviteres medarbejderen til medlemskab af en Facebookside, hvor kun indklagede og medarbejderne har adgang (den lukkede Facebookside).

Når indklagede har behov for medarbejdere til en event annonceres dette på den lukkede Facebookside.

Klager er ansat hos indklagede.

Indklagede annoncerede den 27. november 2014 efter:

"CREW VAGTER I HOVEDSTADSOMRÅDET!

Vi skal bruge en gut som kan hjælpe med nogle praktiske ting til en 50 års fødselsdags reception, og datoerne er følgende:

D. 10. dec. fra kl 09.00-14.00 på [adressen].

Her skal du hjælp med følgende: indkøb, Afhentning af service(i Brøndby), afhentning af fustage + øl anlæg (i Brøndby, køre det hele ud til festen på [adresse]. Herefter skal du opfylde køleskabene, sætte øl + fustage anlæg op.

D. 11. dec. fra 15.30 -19.00 på [adresse]. Her skal du hjælpe med følgende: Afrydning dvs. service i opvaskemaskinen,

opfyldning af fustage og når eventet er slut, skal du hjælpe med oprydning, køre service + øl anlæg til udlejning sted.

OBS: vi fortrækker, at der er det samme personale begge dage ☐

Hvis du er interesseret i vagterne, så søg dem endelig på [henvisning til søgested]."

Indklagede skrev i en anden annonce:

"SE HER DRENGE! !

Jeg mangler stadig 2 friske gutter (helst +25) som kan hjælpe i [sted] i Kbh til [navn på event] torsdag d. 25. marts fra kl. 17:30-20.30.

Der skal skænkes Jacobsen øl i sampling glas, samt hjælpe lidt til bagefter med afrydningen.

Hvis du kan hjælpe, så skriv til Julie på [tlf nr.]"

Klager søgte ikke stillingerne.

Indklagede kommenterede den 10. februar 2015 på en bemærkning fra klager på den lukkede Facebookside :

"Hej [klagers navn],

jeg så lige din kommentar under et af vores henvendelser ☐ [sur smiley]

Jeg er så rimelig sikker på at der gælder nogle andre regler inden for denne slags branche end hvis du sad i en bestemt virksomhed. Derudover så er det nogle profiler som vores kunde efterspørger, da det passer bedre til deres brand eller what so ever. Det er ikke fordi vi vil kategorisere jer, for i vores øjne er i alle sammen lige så fantastiske, men vi prøver blot at give vores kunder en fed oplevelse, så der dermed også kan komme flere jobs til jer ☐ [glad smiley]. Du er altid velkomme til at søge, selvom vi måske ikke leder efter en pige eller en dreng og så vil vi selvfølgelig videresende det til vores kunde ☐ [glad smiley]."

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede afskar hende fra at komme i betragtning til events på grund af køn. Klager ønsker en godtgørelse.

Indklagede søger ofte efter medarbejdere, hvor der stilles krav om, at ansøgeren enten skal være en pige eller en dreng. I de vedlagte annoncer

søgte indklagede efter drenge.

Klager søgte ikke stillingerne som crewvagt og bartender, da hun højst sandsynligt ikke ville få jobbene.

Indklagede afviser, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede har 500 medarbejdere ansat, der ansættes uden fast arbejdssted- og tid. Medarbejdere ansættes typisk på baggrund af anbefalinger fra andre medarbejdere.

Indklagede sorterer ikke ansøgere efter køn, alder eller etnicitet ved ansættelse af nye medarbejdere, da indklagede netop har behov for at kunne imødekomme kunders specifikke krav til medarbejderne.

Den typiske medarbejder har ikke sin primære beskæftigelse hos indklagede, og det er indklagedes opfattelse, at medarbejderne er studerende

eller personer, som ønsker at supplere deres primære indkomst.

Ved ansættelsen får medarbejderen adgang til den lukkede Facebookside, hvor stillingsopslagene til kommende events bliver opslået. Medarbejderen kan søge stillingen, hvis vedkommende har tid og lyst.

Jobopslagene, som klager har vedlagt klagen, stammer fra den lukkede Facebookside. Det fremgår af stillingsopslagene, at indklagede søger drenge til to events. Indklagede nævner således kun kønnet på personalet i de tilfælde, hvor kunden specifikt har anmodet herom.

I nogle situationer er kønnet på medarbejderen afgørende for afviklingen af et event. Som eksempel oplyses, at indklagede blev antaget til at assistere med markedsføring af en film, hvori hovedpersonerne var muskuløse, mandlige eksotiske dansere. Indklagedes skulle levere mandlige dansere med en vis fysisk fremtoning, da personalet som en del af opgaven skulle posere uden tøj på overkroppen i lighed med filmens mandlige

skuespillere.

Tilsvarende har indklagede en ølproducent som kunde, der markedsfører sine produkter ved brug af kvinder iført en særlig uniform påført virksomhedens logo. Producenten benytter sig jævnligt af indklagedes personale i markedsføringsøjemed.

Opslagene med de mandlige dansere og kvinderne i uniform blev opslået på den lukkede Facebookside med henblik på at finde ansatte, som specifikt svarede til kundes behov.

I de fleste tilfælde fremgår det ikke af opslagene på den lukkede Facebookside at kun kvindelige eller mandlige medarbejdere kan søge jobbet.

Eventuelle kønsspecifikke opslag på den lukkede Facebookside sker kun, når berettigede hensyn tilsiger dette, herunder ved markedsføring af kønsspecifikke varer eller tjenesteydelser.

Indklagedes opslag til events og arbejdsopgaver sker på den lukkede Facebookside, som kun henvender sig til allerede ansat personale. Opslagene

kan af den grund ikke anses for annoncering efter § 6 i ligebehandlingsloven.

Det er ikke i strid med ligebehandlingsloven at markedsføre varer eller tjenesteydelser, som specifikt henvender sig til et køn, eller som af markedsføringsmæssige velbegrundende årsager er kønsspecifik.

Indklagedes ansatte er at sammenligne med mannequiner i et mødeshow eller skuespillere, som specifikt er undtaget fra loven, jf. lovens forarbejder.

Indklagedes deltagelse i markedsføring sker i overensstemmelse med markedsføringsreglerne.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ved annoncering ikke må angive, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af

et bestemt køn.

Loven giver imidlertid mulighed for at fravige hovedreglen, således at det i særlige tilfælde må fremgå af en annonce, at der søges eller foretrækkes en person med særlige kendetegn.

Beslutningen om at fravige hovedreglen om forbud mod forskelsbehandling i et stillingsopslag ved annoncering efter personer med henvisning til

ansøgerens køn kan efter undtagelsesbestemmelsen i ligebehandlingsloven kun træffes af vedkommende minister.

Denne sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt indklagede i de til klagen vedlagte stillingsannoncer har handlet i strid med annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven.

Nævnet vurderer, at indklagedes to stillingsopslag, hvor der søges efter drenge, er omfattet af annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven.

Det forhold, at stillingsannonceringerne er opslået på en Facebookside, hvor kun en lukket persongruppe har adgang, kan ikke føre til et andet resultat.

Ifølge de to stillingsopslag søgte indklagede kun drenge til ansættelse som crewvagt og bartender, hvilket er i strid med annonceringsbestemmelsen.

Den omstændighed, at indklagede indrykkede annoncerne efter en kundes ønske, fritager ikke indklagede fra at være selvstændigt pligtsubjekt efter ligebehandlingsloven.

Klager får dermed medhold i klagen.

Bestemmelsen i ligebehandlingsloven om godtgørelse omfatter ikke overtrædelse af annonceringsforbuddet. Nævnet kan derfor ikke tilkende en godtgørelse.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- ☐ § 1, stk. 1, og stk. 1-3, om nævnets kompetence
- ☐ § 9, stk. 1, om klagebehandling
- ☐ § 12, stk. 1

Ligebehandlingsloven

- ☐ § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- ☐ § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- ☐ § 6 om annonceringsforbuddet
- ☐ § 14 om godtgørelse
- ☐ § 16 a om delt bevisbyrde

<2015-6811-08173>