

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 9502 af 15/03/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-16149

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - ej medhold

J. nr. 2016-6810-16149

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at der i en stillingsannonce blev søgt efter en ”førstemand”. Nævnet lagde i afgørelsen herom vægt på, at der ikke er grundlag for at fastslå, at betegnelsen ”førstemand” i dag opfattes kønsbestemt, og der derfor ikke ved annoncering efter en ”førstemand” ligger en tilkendegivelse om, at der foretrækkes mandlige ansøgere. Det var derudover heller ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en kvinde ikke blev indkaldt til samtale, idet betegnelsen ”førstemand” opfattes kønsneutral, og der i øvrigt ikke var fremlagt oplysninger, som tydede på, at hendes køn havde haft hel eller delvis betydning for, at hun ikke blev indkaldt til samtale eller tilbudt stillingen.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager søgte en stilling som ”førstemand”.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede i et stillingsopslag søgte efter en ”førstemand.”

Indklagede har ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven i forbindelse med behandlingen af klagers ansøgning til stillingen.

Sagsfremstilling

Klager er kvinde og sendte indklagede en ansøgning på baggrund af et stillingsopslag. Af stillingsopslaget fremgår bl.a. følgende:

”FØRSTEMAND TIL [indklagede] (...)

Rette person er teamplayer, menneskeligt intelligent og kan være i god dialog med vores beboere, bestyrelsen og samarbejdspartnere. Vi lægger vægt på en person, der kan og vil søge løsninger på alle de opgaver og udfordringer, som vi møder i dagligdagen.

Om stillingen

Ejendomslederen er din chef, og du skal drive afdelingen sammen med ham, med involvering af de øvrige ansatte. Det betyder daglig ledelse, administrative opgaver og løsning af akutte problemstillinger i en til tider travl arbejdsdag. Der vil være mulighed for stor indflydelse på indholdet i stillingen. Førstemanden er boligafdelingens ansigt udadtil med meget beboerog håndværkerkontakt Halvdelen af tiden forventes at være administrativt arbejde, og med en ugentlig kontortid mellem kl. 17 og 18. Fysisk er du placeret på ejendomskontoret i [arbejdssted].

(...)

Opgaverne består blandt andet i:

- Fordeling af de daglige opgaver
- Bestilling, kvalitetssikring og opfølgning på håndværkere
- Fraflytninger og syn af boliger
- Forbedring af vores metoder og værktøjer
- Deltagelse i og gennemførsel af projekter sammen med ejendomsleder

Kvalifikationer

Du er først og fremmest en god kollega med social bevidsthed og tolerance overfor andre. Du skal være god til at tale med alle og til at finde løsninger i dialog med andre.

Din uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende, vi går efter de rette menneskelige kvalifikationer og evnen til at løse praktiske problemstillinger. Erfaring fra branchen er en fordel...”

Af klagers ansøgning af 12. februar 2016 fremgår bl.a. følgende:

”Jeg er 52 år gammel og kvinde, uddannet socialrådgiver, og har bl.a. været ansat i min elevtid hos beboerrådgiver [beboerrådgivers navn] i [boligorganisation 1], og været beboerrådgiver i [anden boligorganisation]. ”

Indklagede sendte samme dag en mail til klager og orienterede hende om, at ansættelsesudvalget efter ansøgningsfristens udløb ville vurdere de indkomne ansøgninger. Klager blev samtidig i mailen orienteret om, at hvis hun ikke havde hørt fra indklagede senest den 1. marts 2016, var hun ikke kommet i betragtning til stillingen.

Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 8. marts 2016.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at stillingsannoncen er i strid med ligebehandlingsloven, og at hun i forbindelse med sin ansøgning til jobbet er blevet diskrimineret på grund af køn.

Da det fremgår af indklagedes stillingsannonce, at de søger en førstemand, fremgår det således direkte, at de søger en mand. Kvinder er herved blevet udelukket fra begyndelsen af uanset deres kvalifikationer.

Indklagede sendte klager et automatisk svar på mail få timer efter, at klager havde sendt sin ansøgning til indklagede. Klager har gode kvalifikationer og en god erfaring. Klager blev derfor fravalgt som følge af, at hun er en kvinde.

Det er ikke korrekt, når indklagede oplyser, at klager tidligere har været ansat hos indklagede. Klager har været ulønnet elev hos beboerrådgiveren hos boligorganisation 1 i nogle måneder, da klager var under uddannelse til socialrådgiver. Det var som følge af praktikken, at klager søgte stillingen hos indklagede.

Indklagede gør gældende, at betegnelsen førstemand både anvendes over for kvindelige og mandlige ansatte hos indklagede, og at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling.

Indklagede diskriminerer hverken kandidater til ledige stillinger eller indklagedes medarbejdere.

Indklagede er et boligadministrationsselskab, der har 280 medarbejdere fordelt således, at der er 60 medarbejdere i administrationen og 220 medarbejdere på 36 ejendomskontorer.

Indklagede blev etableret den 1. januar 2007. Det er tre boligorganisationer, som ejer indklagede. En af de tre boligorganisationer (boligorganisation 1) har tidligere været klagers arbejdsplads. Indklagede ærgrer sig over, at klager ikke rettede henvendelse til sin tidligere arbejdsplads for at få en nærmere begrundelse for den manglende indkaldelse til jobsamtale.

Indklagede arbejder ud fra grundlæggende værdier såsom, at beboerne skal være i fokus, at indklagede er social ansvarlig, redelig, professionel og ressourcebevidst.

Social ansvarlighed bliver vægtet højt hos indklagede. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at indklagede har en skriftlig udarbejdet politik om samfundsansvar og ved, at indklagede har en elevpolitik om, at der årligt skal ansættes ti elever. Indklagede har sociale klausuler i deres kontrakter om udbud af større renoveringsprojekter, idet entreprenørerne skal etablere praktikpladser på byggeprojekter, og indklagede samarbejder med erhvervsskoler om praktikforløb. Derudover samarbejder indklagede med kommuner og jobcentre om etablering af særlige ansættelsesforhold og praktikforløb for personer med særlige udfordringer på arbejdsmarkedet.

Indklagedes personalesammensætning afspejler sig i samfundets mangfoldige sammensætning. Stillingen, som klager søgte, var i ”driften”. I ”driften” er der kvinder ansat som teknikog driftschef, ejendomsledere/mestre, førstemand og ejendomsserviceteknikerelever.

Indklagede ser mangfoldighed i medarbejdersammensætningen, som en yderst værdifuld ressource. Mangfoldigheden er en del af indklagedes værdigrundlag, og det bidrager til opnåelse af indklagedes målsætning og organisationsudvikling.

Indklagede har i stillingsannoncen valgt at anvende titlen ”førstemand”, da indklagede altid har anvendt denne titel. Selvom titlen indeholder ordet ”mand”, betyder dette ikke, at førstemandsstillingen er forbeholdt mænd. Titlen anvendes også over for kvinder, som er ansat som ”førstemand”.

Ifølge den danske ordbog er ”førstemand” et fælleskøn-begreb. Indklagede anvender begrebet på samme måde.

Stillingsbetegnelsen ”førstemand” bliver også anvendt i andre boligorganisationer, og betegnelsen bliver også brugt i detailhandlen. Indklagede henviser til konkrete stillingsannoncer fra virksomheder, hvor det af annoncerne fremgår, at titlen ”førstemand” anvendes.

Indklagede modtog 71 ansøgninger i forbindelse med stillingsopslaget. Efter ansøgningsfristens udløb gennemgik indklagede ansøgninger og indkaldte syv kandidater til jobsamtale. Af de syv kandidater

var seks mænd og en kvinde. Indklagede ønskede at få den bedst egnede kandidat til stillingen, og udvælgelsen af de syv kandidater skete efter en konkret vurdering af kandidaternes faglige og personlige kvalifikationer. Det var en vanskelig udvælgelse af kandidaterne, da ansøgerfeltet var meget kvalificeret.

Kandidaten, som indklagede valgte at ansætte, havde meget lang erfaring fra branchen både som førstemand og ejendomsmester. Kandidaten havde ledererfaring og kandidatens personlige egenskaber matchede indklagedes værdigrundlag. Efter at kandidaten nu har været ansat i et stykke tid, er det fortsat indklagedes opfattelse, at de valgte den bedst egnede kandidat til stillingen.

Da indklagede opslog stillingen, havde indklagede ikke et elektronisk rekrutteringssystem. Al korrespondance mellem indklagede og ansøgere blev derfor håndteret manuelt fra indklagedes HR-afdeling.

Da indklagede prioriterede at give alle ansøgere en hurtig tilbagemelding på modtagelsen af deres ansøgninger, valgte indklagede derfor af ressourcemæssige årsager at sende klager og de øvrige ansøgere en standardformuleret bekræftelsesmail.

Det ville have været ressourcekrævende for HR-afdelingen, hvis der ved modtagelsen af omkring 150-200 ansøgninger til en stilling, først skulle sendes en bekræftelsesmail til ansøgerne, og dernæst en mail med afslag til de ansøgere, som ikke blev indkaldt til jobsamtale. Dette ville medføre, at HR-afdelingen manuelt skulle sende omkring 300-400 mails pr. rekrutteringsrunde. Indklagede vurderede, at dette ikke ville være en hensigtsmæssig udnyttelse af ressourcerne hos HR-afdelingen.

Den standardformulerede bekræftelsesmail blev sendt til alle ansøgere, uanset om de efterfølgende blev indkaldt til jobsamtale. Indklagede fravalgte således ikke kandidater til stillingen på dette tidspunkt. Det er indklagedes opfattelse, at formuleringen i bekræftelsesmailen ikke giver grundlag for at konkludere, at indklagede på dette tidspunkt har sorteret i ansøgningerne.

Da indklagede rekrutterer mange nye medarbejdere, og i forbindelse med de enkelte stillingsopslag modtager mange ansøgninger, har indklagede i juni 2016 fået et elektronisk rekrutteringssystem. Systemet sender automatisk ansøgere en bekræftelse på, at deres ansøgning er modtaget.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet har medført, at det fremadrettet vil fremgå af indklagedes stillingsopslag, at indklagede opfordrer alle kvalificerede kandidater, uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold mv. at søge den ledige stilling.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtageren til ledige stillinger ved ansættelse på grund af køn.

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

Der er ikke grundlag for at fastslå, at betegnelsen ”førstemand” i dag opfattes kønsbestemt, og at der derfor ved annoncering efter en ”førstemand” ligger en tilkendegivelse om, at der foretrækkes mandlige ansøgere.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

Det er den person, der anser sig for krænket, som skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Nævnet vurderer, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder for, at indklagede har handlet i strid med ligebehandlingsloven i forbindelse med behandlingen af klagers ansøgning til stillingen. Nævnet har lagt vægt på, at betegnelsen ”førstemand” i dag kan opfattes kønsneutralt, selvom betegnelsen umiddelbart fremstår som hankøn, og at klager ikke i øvrigt har fremlagt oplysninger i sagen, som tyder på, at klagers køn har haft hel eller delvis betydning for, at klager ikke blev indkaldt til jobsamtale eller tilbudt stillingen.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 6 om annoncering
- § 16 a om delt bevisbyrde

<2016-6810-16149>