

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9086 af 17/01/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-32848

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - ej medhold

J. nr. 2017-6810-32848

En kvinde født i 1963 fik afslag på sin jobansøgning. I afslaget konstaterede virksomheden, at kvinden var én af de ældre af ansøgerne. I forlængelse heraf begrundede virksomheden afslaget med blandt andet manglende omstillingsparathed. Kvinden havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder. Virksomheden havde heroverfor bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Virksomheden havde oplyst om kravene til medarbejderen og foretaget en vurdering af kvindens faglige kompetencer med videre i forhold til blandt andet den ansøger, der fik jobbet. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en kvinde født i 1963 ikke kom i betragtning til en stilling som Content Marketing Manager.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Ved jobopslag søgte den indklagede virksomhed en Content Marketing Manager til ansættelse. Ansøgning skulle ske ved at sende en kort video eller besked med oplysning om ansøgeren, hvorfor ansøgeren ønskede at arbejde hos indklagede, og hvorfor ansøgeren ville få succes i jobbet.

Den 12. juni 2017 søgte klager, der er født i 1963, stillingen via et videoklip.

Klager kontaktede indklagede med forespørgsel om, hvorvidt de havde modtaget videoen. Klager havde forsøgt at uploade videoen, men det havde syntes at fejle. Hun efterspurgte en anden måde at sende videoen på, og indklagedes CEO anviste alternativ måde.

Den 15. juni 2017 modtog klager en mail med et link til en video fra indklagedes CEO med afslag på ansættelse. Det fremgår blandt andet af videoen:

”Vi har valgt at gå videre med nogle andre kandidater, som vi synes matcher bedre. Både erfaring men også sådan ”kulturfit”, som er super super vigtigt for mig, at der er det, at det passer til de mennesker, vi nu har. Og der er ikke nogen tvivl om, at selvfølgelig er du én af de ældre af de ansøgninger, vi har fået. Vi har fået mange yngre. Så er der også nogle, der er for unge, de skal selvfølgelig have en eller anden form for erfaring. Jeg tror, at det her nok har været.. Det, vi skal, er meget sådan udefinerbart også. Som du måske også kan se fra min video i jobannoncen. Og det gør, at den person, der kommer ind skal kunne omstille sig rigtig rigtig hurtigt til nogle nye ting. Og der ser jeg din profil anderledes. Du har noget erfaring, som du kan komme med og give hen, men det er ikke nødvendigvis den vej, vi skal gå. Det kan være, det er noget helt tredje. Så det vil sige det der med lige pludselig at omstille sig til noget andet, som måske ikke oprindeligt var det, som vi troede, det var, det bliver ret vigtigt i denne her rolle.”

Herefter fik klager feedback på sin video og blev opfordret til fremover også at ansøge via video, idet hun herved ville skille sig ud fra mængden og komme ”i toppen af bunken”.

Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 15. juni 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder. Hun ønsker, at indklagede bliver gjort opmærksom herpå, at forhindre indklagede i at diskriminere andre samt at opnå maksimal godtgørelse.

Afslaget blev begrundet med, at klager var i den ældre ende af ansøgerfeltet og derfor formodet mindre omstillingsparat.

Indklagedes CEO hverken mødte eller talte med klager, der ikke oplyste om sin alder. Hendes alder kan imidlertid udledes på baggrund af oplysning på LinkedIn om dimittendår.

At der i afslaget blev henvist til alder, omstillingsparathed og ”kulturfit” er aldersdiskriminerende, fordomsfuldt og dømmende. Indklagede kan ikke vurdere klagers omstillingsparathed, når de ikke mødte hende. Argumenterne for fravalget af klager er baseret på fordomme og antagelser om hende og hendes erfaring og ikke på fakta.

Indklagede søgte en Content Marketing Manager og ikke en SEO/SoMe-ekspert.

Klager har mange års erfaring med content marketing og har kendskab til nye digitale marketingværktøjer, hvilket hun også fokuserede på i ansøgningsvideoen. Hun har arbejdet med mange discipliner inden for marketing og kommunikation og har erfaring med SEO.

Hvis indklagede havde brug for en medarbejder, der taler engelsk som modersmål, skulle de have søgt efter en sådan kandidat. I så fald havde klager ikke søgt jobbet. At sproget er engelsk i internationale teams var netop medvirkende årsag til, at klager søgte jobbet. Hun har i det meste af sin karriere været ansat i internationale virksomheder med engelsk som sit primære arbejdssprog.

Om klager har erfaring inden for SEO, sociale medier og taler engelsk som modersmål er ikke nævnt i indklagedes video med afslaget.

Klager skrev til indklagede, fordi hun var i tvivl om, hvorvidt videoen var modtaget. Hun er vant til at arbejde med digitale værktøjer.

Hvis klager ikke blev afvist på grund af alder, var der ingen grund til at nævne hendes alder og deraf følgende formodet manglende omstillingsparathed som begrundelse for afslaget. Indklagede stillede klager ringere på grund af alder. Alder burde være irrelevant i forhold til erfaring med digital markedsføring. Ældre er ikke dårligere rustet til at lære og få erfaring med nye ting.

Indklagede vurderede klagers erfaring, kompetencer og personlighed på baggrund af blandt andet hendes alder fremsat på en måde, som klager oplevede som fordomsfuld, dømmende og visse steder nedladende.

Indklagede afviser at have forskelsbehandlet klager på grund af alder.

Indklagede gav afslaget til klager i et videoklip for at motivere hende til at fortsætte med at lave ansøgninger på denne måde. Mange ansøgere ønsker ikke at lave en video, og det var modigt af klager, der ikke havde gjort det før.

Med henvisning til, at andre ansøgere passede bedre i forhold til erfaring, mente indklagede, at klagers seneste stilling var som Communications Manager fra 2011 til 2017. Der var umiddelbart intet i klagers CV, der indikerede erfaring inden for hverken SEO, sociale medier eller digital content marketing. Klagers tidligere roller så ud til at være markant anderledes end det, indklagede søgte efter.

Indklagedes CEO havde beskrevet jobbet i en video med et link hertil i annoncen. I videoen blev de områder beskrevet, som kandidaten skulle kunne drive; sociale medier og indklagedes content marketing strategi, som kræver den nyeste viden inden for søgemaskineoptimering.

I sin ansøgningsvideo nævnte klager, at hun havde taget et kursus inden for digital markedsføring, hvilket imidlertid ikke er nok til at drive området. Når klager ikke havde arbejdet dybdegående med digital markedsføring inden for de seneste to til tre år, er der sket så meget, at der ville være alt for meget at lære.

Som det fremgår af videoen med feedback til klager, fik indklagede mange ansøgninger fra kandidater med langt mere erfaring inden for netop det område, som de ledte efter. Klager kom derfor ikke med den erfaring, indklagede søgte.

Andre kandidater passede også bedre i forhold til "kulturfit". Hos indklagede er al kommunikation på engelsk. Ud af teamet på 71 personer er der alene to danskere.

Klagers engelskkundskaber blev holdt op imod kandidater, som er fra eller har boet i USA, Australien og England, hvilket er svært at hamle op med. Indklagedes primære marked er i USA. At kunne forstå målgruppen spiller en vigtig rolle. Klager lever ikke op til den standard, som indklagede søgte.

Det faktum, at klager ikke kunne uploade sin video, var en indikation på, at hun ikke havde styr på alt teknisk og digitalt.

Indklagede nævnte klagers alder, fordi det kan indikere, om kandidaten har den erfaring, der skal til. Det er ikke en afgørende faktor. Indklagede forklarede efterfølgende, hvorfor de ikke mente, at klager var et godt match. I den kontekst indklagede nævnte det i, blev der talt om "erfaring og kulturfit". Indklagede sagde på intet tidspunkt, at klager var for gammel, eller at der er nogle, der var for unge, som et argument, men derimod i en kontekst.

Klagers ansøgningsvideo bekræftede også indklagedes observation om et mindre godt match rent kulturelt. Indklagede forstod flere gange i videoen ikke klagers pointe. Der skal være god kemi, hvilket indklagede ikke oplevede.

Stillingen kan hurtigt skifte karakter. På LinkedIn kunne indklagede konstatere, at klager havde arbejdet med traditionel kommunikation siden 1998. Indklagede havde derfor svært ved at se klager i en rolle, som både skiftede karakter hurtigt, er ren digital, og som har meget lidt at gøre med klagers tidligere stillinger. Klagers tidligere stillinger har været meget mindre digitale og med langt mere kommunikation.

Klager blev ikke behandlet ringere på grund af sin alder. Hun blev udelukkende afvist på grund af manglende erfaring og kulturfit i forhold til de øvrige kandidater. Hun blev heller ikke stillet ringere på grund af sin alder. Hvis klager havde haft det, der skulle til, var hun blevet inviteret ind til et interview.

Klager tilhører en aldersgruppe, hvor der af naturlige årsager ikke er mange med erfaring med moderne digital markedsføring, som først virkelig har taget fart inden for de seneste tre til fire år. Derfor blev hendes alder nævnt.

Der vil altid være nogle – ældre og yngre – som skiller sig ud fra mængden, og som har det kulturfit og erfaring, der skal til. Der er tale om en objektiv vurdering og screening af videoerne.

Den kandidat, som blev ansat, havde otte års erfaring med digital markedsføring, content strategi og konverteringsoptimering på hjemmesider. Medarbejderen har arbejdet i et startup, hvor de gik fra 15 til 200 mand på kort tid. Han var en langt bedre kandidat end klager, fordi han havde den erfaring, indklagede ledte efter, han kom fra en virksomhed med en sammenlignelig kultur, og kemien var god.

En kandidat havde været inde på indklagedes hjemmeside og gav flere konkrete tips til ændringer og havde en analyse af indklagedes backlinks. Indklagede havde en antagelse om, at den person var et bedre fit. Blandt kandidaterne til stillingen var klager ikke blandt toppen, hvilket ikke havde med hendes alder at gøre.

I enhver rekrutteringssituation bliver der ageret på antagelser. Det er umuligt at få fuld information om alle kandidater, hvis der er over 100 ansøgere til et job. Det er en antagelse, at klager ikke er hurtig nok til at omstille sig. Indklagede har alene det indtryk, de fik fra klagers video og hendes profil på LinkedIn, hvilket ikke gav indtrykket af, at hun var den rette kandidat.

Der vil altid være information omkring rollen, virksomheden og fremtidsplanerne, som ikke fremgår af jobannoncen. Denne viden er med til at afgøre, hvem der skal inviteres til et jobinterview.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse på grund af alder.

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

Det fremgår af indklagedes afslag på klagers ansøgning, at klager var én af de ældre af ansøgerne til den ledige stilling. I forlængelse af denne konstatering blev afslaget blandt andet begrundet med manglende omstillingsparathed.

Afslaget kunne af klager med rette opfattes på en sådan måde, at klagers alder havde betydning for, at hun ikke kunne komme i betragtning til stillingen.

På den baggrund har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet vurderer, at indklagede har løftet denne bevisbyrde.

Nævnet har særligt lagt vægt på indklagedes oplysninger om kravene til Content Marketing Manager og vurderingen af klagers faglige kompetencer med videre i forhold til blandt andet den ansøger, der fik jobbet.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<2017-6810-32848>