

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9427 af 07/05/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - stillingsopslag - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-25573

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - stillingsopslag - medhold

J.nr. 20-25573

En mand rettede henvendelse til indehaveren af en rengøringsvirksomhed med henblik på ansættelse i et annonceret rengøringsjob. Indehaveren af virksomheden oplyste, at der var tale om rengøring hos private folk, hvorfor der skulle være tale om "en virkelig dygtig kvinde".

Nævnet lagde til grund, at der på baggrund af indehaverens oplysning lå en klar tilkendegivelse om, at den indklagede virksomhed ønskede at ansætte en kvinde i den ledige stilling, og at manden ikke ville kunne komme i betragtning til stillingen.

Nævnet vurderede herefter, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Det kunne ikke føre til en anden vurdering, at den indklagede virksomhed havde oplyst, at manden ville være blevet indkaldt til samtale, såfremt han havde sendt ansøgning og CV. Det påhvilede herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Den indklagede virksomhed lovede ikke denne bevisbyrde.

Manden fik derfor medhold i klagen, og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Den konkrete afgørelse

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager ikke kunne komme i betragtning til stillingen som rengøringsmedarbejder hos den indklagede virksomhed.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager ikke kom i betragtning til stillingen som rengøringsmedarbejder hos den indklagede virksomhed.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 25.000 kr.

Sagsfremstilling

Den indklagede rengøringsvirksomhed har for nævnet oplyst, at de i maj 2020 søgte en ny medarbejder.

Af udateret korrespondance på Facebook mellem klager, der er en mand, og indehaveren af den indklagede virksomhed fremgår:

Klager: "Jeg har læst et par gange at du har et rengørings job

Er dette korrekt og kunne du bruge ekstra hænder hører jeg gerne mere omkring dette [smiley]!"

Indehaver: "Jeg har snakket med nogle og har endnu nogle jobsamtaler. Jeg søger den helt rette til stilingen, det er rengøring hos private folk, så det skal være en virkelig dygtig kvinde"

Klager: "Hvad er der galt med mænd ? Kan mænd da ikke gøre rent i disse tilfælde da ? "

Indehaver: "Jeg bliver nødt til at ansætte det mine kunder vil have

De fleste kunder er hjemme og de ønsker at det er kvinder der kommer"

Klager: "Du er da diskriminerende overfor mænd [emoji]

Mande undertrykkende firma.

Men pøj pøj held og lykke"

Indehaver: "Det er jeg ikke nej, men som sagt, så bliver jeg nødt til at ansætte de folk mine kunder vil have ud

Det nytter jo ikke noget at ansætte en mand og at der så ikke er noget arbejde til vedkomne...

Der er desværre nogle brancher hvor der kun bruges mænd og nogle hvor der kun bruges kvinder... sådan er det bare. Vi har ikke samme fysik og kunnen til alt"

Klager: "Så du anerkender at du ren faktisk adskiller kvinder og mænd i disse job grupper og siger der ikke er ligestilling ? "

Indehaver: "JEG adsiller ikke. Jeg erkender blot at verden er sådan"

Klager: "Så diskriminere du også"

Indehaver: "Nej det gør JEG ikke. Men uanset hvilken firma man har, så ansætte man de folk man mener gør det bedst for ens firma og eftersom at jeg har haft mit firma i mange år og kun har efterspørgsel på kvinder der kommer ud, så ville det ikke være klogt af mig at ansætte en mand, da jeg derved ville stå med en ansat der ikke var noget arbejde til

Ville du eksempelvis selv ansætte en pige på 40 kg til et flyttefirma eller ville du hellere ansætte en mand på 100 kg ?? "

Klager: "[link til Dansk Erhvervs website med titlen: "Det må du ikke skrive i en jobannonce"]"

Indehaver: "Jeg skriver det netop ikke i annoncen jo [emoji]"

Ville du eksempelvis selv ansætte en pige på 40 kg til et flyttefirma eller ville du hellere ansætte en mand på 100 kg ?? "

Klager: "Du har skrevet det til mig

Det ligeså ulovligt som på et opslag. "

Indehaver: "Du ønsker bare at lave ballade, men uanset hvordan du drejer den, så har jeg ikke lyst til at ansætte dig uanset hvor egnet du er, da du virker som en ballademager"

Klager: "Ballademager ?

Kan du definere ballademager ?

Og nej overhovedet ikke var faktisk interesseret"

Indehaver: "Jeg kunne ligeså godt lyve og sige at jeg har ansat en eller få dig til at sende ansøgning og CV. Her var jeg bare ærlig og det ønsker du at lave en masse ballade ud af..."

Klager: "Nej overhovedet ikke

Er bare virkelig nysgerrig og prøver at gøre mig klog på hvad du tænker og hvordan du driver din forretning

Har fået en afvisning

Og det må jeg acceptere

Men hvad mente du med ballademager kan du så være ligeså ærlig her? "

Indehaver: "Det jeg skriver:

Jeg kunne ligeså godt lyve og sige at jeg har ansat en eller få dig til at sende ansøgning og CV. Her var jeg bare ærlig og det ønsker du at lave en masse ballade ud af... Jeg kunne ligeså godt lyve og sige at jeg har ansat en eller få dig til at sende ansøgning og CV. Her var jeg bare ærlig og det ønsker du at lave en masse ballade ud af..."

Klager: "Spurgte indtil hvad du mente med (ballademager)"

Indehaver: "Alt det du laver lige nu ved at beskyldte mig for at diskriminere og blive ved med at skrive = ballademager"

Klager: "Nej overhovedet ikke [smiley]"

Indehaver: "For mig jo"

Klager: "Som sagt er bare

rigtig nysgerrig

Du mente jo mere eller mindre at jeg ligner en ballademager

Udfra mit profil billede

come one [emoji]"

Indehaver: "Det er overhovedet ikke det jeg mener nej. Nu prøver du også at ligge ord i min mund. Stop dig selv

Der står i mit opslag at man skal sende en ansøgning, du vælger så at skrive på messenger. Det er fejl nummer 1. At du så har et navn på din Facebook som højst sandsynligt ikke er dit rigtige navn. Det er fejl nummer 2. At du har et billed på Facebook som er mørkt og ikke ligefrem jobsøgnings materiale. Det er fejl nummer 3. At du trods afvisningen fortsætter med at chikanere det er fejl nummer 4. At du slet ikke er det jeg søger, er noget helt andet...

Jeg blokkere dig nu, da jeg ikke ønsker mere chikane"

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 19. maj 2020.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager søgte jobbet ud fra et opslag på Facebook. Under samtalen med indehaveren af den indklagede virksomhed på Facebook blev klager udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Indehaveren beskyldte også klager for at ligne en "ballademager".

Det kan klager ikke acceptere. Afvisningen har givet ham mindre lyst til at turde at søge videre.

Klager har tidligere arbejdet på et kæmpe lager med fødevarer og tunge løft, hvor ældre kvinder på 50-60 år var hans kollegaer.

Klager skrev til indehaveren for at høre, om den indklagede virksomhed fortsat manglede medarbejdere. Klager spurgte ikke, om han kunne få jobbet. Klager ville naturligvis sende en ansøgning og CV, hvis stillingen ikke var besat af en anden.

Indehaveren svarede, at der fortsat skulle afholdes samtaler, og at de søgte en dygtig kvinde.

Indehaveren kunne ikke ud fra klagers billede eller navn vurdere, hvilket menneske han er, hvilken medarbejder han ville være, og hvordan han er som person.

Da klager ikke syntes, at indehaverens tilbagemelding var i orden, valgte han at spørge nærmere ind til indehaverens svar.

Klager er sikker på, at han ikke var blevet indkaldt til samtale. Indehaveren kunne have bedt klager om at sende en ansøgning og CV fremfor at sige, at de søgte en kvinde.

Indklagede modsiger sig selv. Hvis klager var blevet indkaldt til samtale, ville han have fået jobbet, fordi han er kendt dyreelsker, han har selv kat og har haft det igennem 10 år, han kan med alle og har erfaring med kundekontakt fra sit tidligere arbejde.

Indehaveren oplyste i korrespondancen, at de ansætter de medarbejdere, deres kunder vil have, hvilket er kvinder, at det ikke nytter noget at ansætte mænd, når der ikke er arbejde til dem, og at der desværre er brancher, hvor der kun bruges kvinder og omvendt. Af dette kan udledes, at klager ikke kunne blive ansat som rengøringsmedarbejder i den indklagede virksomhed, fordi han er mand.

Klager blev vurderet ud fra sit navn, køn, billede og nationalitet, og allerede på den baggrund havde indehaveren vurderet, at hun ikke ønskede at ansætte klager. Indehaveren kendte ikke til klagers kompetencer.

Klager mener ikke, at det er et problem at stille spørgsmål til en stilling, inden man søger den. Hvis indehaveren bliver stresset over et spørgsmål, mener klager ikke, at stillingen skulle slås op på de sociale medier.

Klager forsøgte ikke at fremprovokere en tvist som anført af indklagede. Klager forsøgte at forsvare sine rettigheder. Det var ikke klager, der bragte sit billede på Facebook ind i samtalen. Det var indehaveren, der kommenterede på klagers navn og billede i samtalen.

Den indklagede virksomhed gør gældende, at fremgangsmåden ikke er i strid med de ligestillingsretlige regler. Indklagede gør subsidiært gældende, at fremgangsmåden er tilladeligt i medfør af ligestillingslovens § 3 a, idet den er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

I alle jobopslag skriver indklagede, at ansøgere skal sende en mail med ansøgning og et CV. Desværre vælger flere kandidater at skrive direkte til indehaveren, hvilket er meget stressende, idet hun dermed ikke har mulighed for at læse ansøgningerne igennem og se, om vedkommende passer til det, som den indklagede virksomhed søger.

For indklagede er det vigtigst, at ansøgere har erfaring med rengøring i private hjem og kan med diverse dyr, som kunderne har i deres hjem. Ansøgere skal selvfølgelig også være søde og rare over for kunderne, da kunderne oftest gerne vil tale og nogle gange også have hjælp til andre ting.

Den indklagede virksomhed søger generelt søde, rare, erfarne og dygtige folk.

Indehaveren blev nærmest verbalt overfaldet af klager. Hun blev både skræmt, bange og ked af det, og havde derfor ikke lyst til at ansætte klager.

Hvis klager havde sendt ansøgning og CV, hvor han skrev, at han har erfaring med privat rengøring, at han kan med dyr og alle mennesker, så var han uden tvivl blevet indkaldt til samtale.

Indehaveren er klar over, at det var forkert af hende at sige, at den indklagede virksomhed alene søgte piger til stillingen. Indehaveren gik i panik og ønskede blot at afslutte samtalen. Hun vidste ikke, at samtalen blot ville blive endnu værre på den måde, og det beklager hun dybt.

Alle, der har erfaring og er dygtige, er velkomne hos den indklagede virksomhed, uanset race, religion osv.

Den indklagede virksomhed ved, at både direkte og indirekte forskelsbehandling samt chikane er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling og reglerne om ligebehandling. Indklagede driver sin virksomhed i overensstemmelse med disse retningslinjer.

Indklagede driver en rengøringsvirksomhed, hvor medarbejderne bliver sendt ud i kundernes private hjem, og det er indehaverens erfaring, at kunderne foretrækker at modtage medarbejdere, der er kvinder, og ofte direkte nægter at modtage mandlige medarbejdere.

Hvis indklagede i en situation, hvor både mænd og kvinder ansøger en opslået stilling, skulle tvinges til at ansætte en mand alene ud fra ligestillingsmæssige synspunkter, ville indklagede hurtigt stå med flere mandlige medarbejdere, som kunderne ikke efterspørger, og som derfor ikke ville kunne sendes ud til opgaver. Herefter ville indklagedes virksomhed være truet på eksistensen.

Indklagede har ikke annonceret udelukkende efter kvinder. Indklagede har derfor overholdt reglerne for annoncering i forhold til reglerne om ligebehandling, hvilket da heller ikke ses at være bestridt af klager.

Indklagede har modtaget ansøgninger fra både mænd og kvinder til den opslåede stilling, og har – baseret på kundernes præferencer – ansat en kvinde til stillingen.

Klagers fremgangsmåde falder indklagede for brystet, idet indklagede ved gennemlæsning af korrespondancen imellem parterne er efterladt med det indtryk, at klager forsøgte at fremprovokere en tvist. Mod slutningen af korrespondancen bragte klager sit eget billede på Facebook – og dermed sit udseende og muligvis sin etnicitet – ind i debatten som noget, der problematiseres. Dette var klager dog ene om at gøre.

På baggrund af ovenstående bestrider indklagede at have handlet i strid med reglerne om ligebehandling.

Indklagede er en lille virksomhed, og er bange for at denne sag kan ende med at lukke virksomheden.

Indehaveren er nu bekendt med, at det, der skete, var forkert. Hun handlede irrationelt, da hun følte sig overrumplet af klager.

Indehaveren var stresset over arbejdet og ønskede at lukke sagen via tekst og gjorde i den forbindelse noget forkert. Det er hun ked af.

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 enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

Da klager tog kontakt til indehaveren af den indklagede virksomhed med henblik på ansættelse i et annonceret rengøringsjob, oplyste indehaveren, at den indklagede virksomhed søgte den helt rigtige til stillingen, som rengøringsmedarbejder, og at der skulle være tale om ”en virkelig dygtig kvinde”.

Nævnet lægger til grund, at der på baggrund af indehaverens oplysning lå en klar tilkendegivelse om, at den indklagede virksomhed ønskede at ansætte en kvinde i den ledige stilling, og at klager som mand ikke ville kunne komme i betragtning.

På den baggrund vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at den indklagede virksomhed for nævnet har oplyst, at klager ville være blevet indkaldt til samtale, såfremt han havde sendt ansøgning og CV til indklagede.

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

Den indklagede virksomhed har ikke løftet denne bevisbyrde.

Den indklagede virksomhed har efter det oplyste ikke ansøgt om og opnået dispensation til at fravige ligebehandlingslovens bestemmelse om, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Indklagede skal herefter betale 25.000 kr. til klager. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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