

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9914 af 28/10/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-12689

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - ej medhold

J.nr. 21-12689

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han havde fået afslag på ansættelse som smitteopsporere ved en selvejende institution. Den indklagede institution havde ved et stillingsopslag søgt 700 medarbejdere til smitteopsporing. Manden fik afslag uden at være blevet indkaldt til et telefoninterview om ansættelse. Manden fremlagde en oversigt over kønsfordelingen på ansøgere og ansatte i stillingerne.

Henset til det modtagne antal ansøgninger til de 700 opslåede stillinger fordelt på køn vurderede nævnet, at der ikke var en sådan statistisk signifikant overvægt af kvinder, der blev ansat i stillingerne, at der alene herved var skabt en formodning for forskelsbehandling på grund af køn.

Der var heller ikke i øvrigt oplyst om forhold, der pegede på kønsdiskrimination i forbindelse med afslaget.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afslag på ansættelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på ansættelse i stillingen som smitteopsporere.

Sagsfremstilling

Den indklagede selvejende institution søgte ved stillingsopslag 700 medarbejdere til smitteopsporing.

Af stillingsopslaget fremgår blandt andet:

”Medarbejdere til COVID-19 smitteopsporing

Vil du bryde smittekæder og bidrage til en vigtig samfundsopgave? Er du serviceminded? Og kan du tiltræde inden for nær fremtid? Så er du en af de 700 medarbejdere, vi søger her og nu til en tidsbegrænset fuldtidsansættelse som smitteopsporere.

Er du initiativrig og grundig?

I [indklagede] søger vi netop nu medarbejdere til en midlertidig fuldtidsansættelse som COVID-19 smitteopsporere. Arbejdsopgaven skal løses fra dit eget hjem, og vi søger derfor på tværs af hele landet kolleger, som kan starte hurtigt og senest d. 15. februar.

Som smitteopsporere bliver det dig, der:

- ringer ud til COVID-19-smittede for orientering om forholdsregler
- vejleder smittede ift. fx test og isolation
- indhenter oplysninger om ”nære kontakter” til COVID-19-smittede.

...

Ansættelsesperioden er 2 måneder med mulighed for forlængelse. Arbejdstiden er 37 timer om ugen eksklusiv frokost, der vil ligge i tidsrummet 8-22 mandag-søndag. Der er således tale om en stilling med dags-, aften- og weekendvagter. Fx skal du arbejde hver anden weekend. Du vil i det omfang, det er muligt, kende din vagtplan en uge frem.

Kan du kommunikere klart og tydeligt?

Som smitteopsporere er det centralt, at du:

- er selvstændig, engageret og effektiv
- kommunikerer tydeligt og i øjenhøjde og derved kan yde en behagelig service over telefonen
- kan følge nødvendige instrukser og dokumentere skriftligt i et sagssystem

Du skal være klar til at tale i telefon hele din arbejdsdag. Desuden er det en forudsætning, at du er over 18 år og har en god, stabil internetforbindelse.

...

Du skal være fleksibel ift. arbejdstider og kunne tiltræde med kort varsel. Hvis du behersker et eller flere fremmedsprog, er det en fordel, men det er ikke et krav.

Vil du arbejde til gavn for samfundet?

Vi tilbyder et højaktuelt job, der bidrager til en vigtig samfundsopgave. I samarbejde med dine kolleger får du en central rolle i arbejdet med at bryde smittekæderne for COVID-19, så vi kan genåbne samfundet og samtidig beskytte ældre og personer med øget risiko for at blive alvorligt syge af COVID-19.

Opgaven løses på vegne af Styrelsen for Patientsikkerhed, men du ansættes som kunderådgiver i [indklagede] på gældende overenskomst, hvor du tilbydes en løn på 21.840 kr. og 15% pension. Der ydes tillæg for arbejde efter kl. 18 og på lørdag, søndag og helligdage.

=dig? Så send en ansøgning

Send os en kort ansøgning hurtigst muligt og senest d. 24. januar. Vi behandler ansøgninger løbende og ansætter via telefoninterviews. Du bedes notere i din ansøgning, hvornår du tidligst kan starte. ”

Klager, der er en mand, sendte den 24. januar 2021 sin ansøgning, hvoraf blandt andet fremgår:

”Jeg søger hermed stillingen som smitteopsporere, da jeg mener, at jeg har de rette forudsætninger og kompetencer.

Jeg finder, at det er en vigtig opgave at få udført for samfundet. Derfor vil jeg tage denne opgave meget seriøst.

Jeg har før arbejdet hjemmefra med interviews og kontakt over telefonen. Derved har jeg opnået en stor selvstændighed og selvdisciplin med hensyn til at motivere mig selv. Jeg er vant til i det daglige at snakke med alle slags mennesker. Denne erfaring har jeg især opnået gennem mit arbejde hos [to analyse- og rådgivningsvirksomheder]. Jeg lægger stor vægt på at være rolig, spørgende og lyttende for på den måde at vinde andres tillid. Det, tror jeg, er vigtige egenskaber i dette job.

Lige nu er jeg ansat hos [rådgivningsvirksomhed] med at vejlede buspassagererne ude ved stoppestederne i forbindelse med corona-restriktionerne

...

Jeg finder også denne opgave meget vigtig i forhold til hele samfundet. Og seriøsiteten herfra vil jeg tage med mig ind i jobbet hos jer.

Samlet har jeg, en bred baggrund jeg vil kunne tage med ind i jobbet hos jer, hvorfor jeg vil kunne udføre arbejdet på bedste vis.

Jeg vil kunne starte hurtigt i jobbet hos jer. Den 1. februar eller kort tid derefter anser jeg som en mulighed.

...

Jeg håber I finder min person velegnet til jobbet som smitteopsporere og vil se frem til at høre tilbage fra jer. ”

Klager modtog den 8. februar 2021 afslag på sin ansøgning. Af afslaget fremgår:

”Kære [klager]

Tak for din ansøgning som kunderådgiver til smitteopsporing. Vi må desværre give dig et afslag. Da vi har modtaget et meget stort antal ansøgninger, har vi desværre ikke mulighed for at give en individuel begrundelse for afslaget. Vi ønsker dig held og lykke med jobsøgningen og takker for din interesse i jobbet.

HR

[Indklagede]”

Den 10. februar 2021 kontaktede klager indklagede. Klager har fremlagt følgende korrespondance med indklagede fra den 10. februar 2021 til den 25. februar 2021:

Klager: ”Til [indklagede]

Jeg har modtaget denne mail med afslag. Dette er jeg overrasket over fordi jeg mener jeg besidder kvalifikationer til at bestride jobbet.

Bl.a. har jeg tidligere arbejdet hjemmefra, ligesom jeg har erfaring med at være opsøgende og interviewe folk.

Jeg er overrasket over at der skulle være mindst 700 personer i landet med kvalifikationer bedre end mine.

Jeg har derfor en fornemmelse af at jeg er blevet afvist pga andre ting end mine kvalifikationer.

For at finde ud af det vil jeg gerne have oplyst den kønsmæssige fordeling på dem I har antaget. Altså hvor mange mænd og hvor mange kvinder?

Og dernæst vil jeg have oplyst den aldersmæssige fordeling på dem I har antaget.

Hvor mange op til 25 år?

Hvor mange 25-35 år?

Hvor mange 35-45 år ?

Hvor mange 45- 55 år?

Hvor mange 55-58 år ?

Hvor mange på 59 år?

Hvor mange over 59 år?

Med venlig hilsen

[Klager]”

Indklagede: ”Tak for din mail og interesse for jobbet som smitteopsporere. Vi har fået næsten 10.000 ansøgere, hvoraf en stor del var 100% kvalificerede, inklusive dig. Vi skulle ansætte 700 og har således desværre ikke kunnet ansætte alle, som havde de rette kvalifikationer. [Indklagede] har, udover faglige kvalifikationer, fokus på at sikre mangfoldighed i vores ansættelser, og til denne opgave har vi ansat kandidater over hele landet og i alle aldre, helt konkret fra 19-79 år. ”

Klager: ”Jeg synes ikke du svarer på de spørgsmål jeg har stillet.

Jeg spurgte om dels kønsfordelingen dels aldersfordelingen på nogle konkrete intervaller.

Men jeg har fået en fortælling på nogle andre forhold som jeg ikke har spurgt om.

Så jeg vil høre igen om det er muligt at få svar på de spørgsmål jeg stillede i min første henvendelse? ”

Klager: ”Jeg henvendte mig første gang d. 10-2-2021 for at få oplyst køns- og aldersfordelingen på de ansøgere der var blevet valgt.

Jeg modtog mail retur d. 11-2-2021 som dog ikke indeholdt svar på mine spørgsmål.

Jeg skrev igen samme dag for igen at få svar på mine spørgsmål. Sidenhen har jeg ventet men endnu ikke hørt retur.

Jeg skal derfor igen henvende mig for at få svar på mine spørgsmål. Jeg håber det denne gang kan lykkes. ”

Indklagede: ”Jeg skal hermed vende tilbage på din forespørgsel vedr. ansættelser i Smitteopsporingsenheden.

Jeg vil gerne beklage, at svartiden har været lidt lang, men din forespørgsel afviger lidt fra den klassiske.

Oplysning om køn og alder på personale er nemlig ikke omfattet af retten til aktindsigt i personalesager; jfr. offentlighedslovens § 21, stk. 3.

Derfor kan vi kun give dig aktindsigt, i det omfang oplysningerne fremgår af et "andet dokument".

I medfør af princippet om meroffentlighed i Offentlighedslovens § 14 kan vi så oplyse at ansættelserne på køn og alder er fordelt således.

Antal af Postnummer		Kolonnemærkater		
Rækkemærkater		Hankøn	Hunkøn	Hovedtotal
< 25 år		46	88	134
25-29 år		33	80	113
30-39 år		24	65	89
40-49 år		23	63	86
50-59 år		46	99	145
60+ år		43	56	99
Hovedtotal		215	451	666

I forhold til antal ansøgere har fordelingen også haft en overvægt af kvindelige ansøgere - hvilket afspejles i antallet af ansættelser. Der er en del ansøgere, der har slettet deres ansøgning i vores rekrutteringssystem og derfor kan vi kun oplyse tallet som det ser ud i dag.

Mænd: 3495

Kvinder: 5136

Vi betragter herefter sagen som afsluttet”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 5. marts 2021.

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 fik afslag på ansættelse på grund af sit køn. Indklagede valgte at ansætte langt flere kvinder end mænd i stillingen.

Klager søgte stillingen, da han mente, at han havde de rette kvalifikationer. Han havde desuden erfaring fra et tidligere lignende arbejde.

Efter afslaget kontaktede klager indklagede, da han blev overrasket over afslaget. Klager havde en fornemmelse af, at afslaget blev givet på baggrund af andet end hans kvalifikationer.

Klager fik ikke umiddelbart svar på sine spørgsmål. Dette var med til at styrke hans mistanke. Idet indklagede oplyste, at klager var fuldt kvalificeret, måtte afslaget være givet på grund af noget andet end kvalifikationer.

Skemaet, der viser kønsfordelingen, viser tydeligt, at indklagede tilgodeså kvinder på bekostning af mænd, herunder klager.

Indklagede ansatte 451 kvinder og 215 mænd. Dette giver en kønsfordeling på 68 % kvinder og 32 % mænd.

Indklagede modtog 5136 ansøgninger fra kvinder og 3495 fra mænd. Dette giver en kønsfordeling på 59 % kvinder og 41 % mænd. Det er en skæv kønsfordeling fra starten, men denne skævhed gjorde indklagede under ansættelsesprocessen endnu mere skæv.

Kønsfordelingen viser således en klar overvægt af kvinder.

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.

Det fremgår af klagers korrespondance med indklagede, at en del ansøgere havde slettet deres ansøgninger i rekrutteringssystemet, og at indklagede derfor kun kunne oplyse om kønsfordelingen i forhold til de resterende tilgængelige ansøgninger.

Indklagede fik efter det oplyste 8631 ansøgninger til stillingerne, heraf 3495 fra mænd og 5136 ansøgninger fra kvinder.

Indklagede ansatte 215 mænd og 451 kvinder i stillingerne.

Når henses til det modtagne antal ansøgninger til de 700 opslåede stillinger fordelt på køn vurderer nævnet, at der ikke er en sådan statistisk signifikant overvægt af kvinder, der blev ansat i stillingerne, at der alene herved er skabt en formodning for forskelsbehandling på grund af køn.

Herefter, og da der ikke i øvrigt er oplyst om forhold, der peger på kønsdiskrimination i forbindelse med afslaget til klager, er der ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Efter indholdet af klagen sammenholdt med oplysningerne i sagen har nævnet ikke fundet anledning til at foretage høring af indklagede.

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