

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9685 af 30/08/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-7082

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - ej medhold

J.nr. 22-7082

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at han, som intern ansøger, ikke blev indkaldt til jobsamtale hos indklagede.

Ifølge indklagedes interne retningslinjer blev interne ansøgere som udgangspunkt indkaldt til jobsamtale, med mindre der var et procentvist stort antal interne ansøgere, eller den interne ansøger ikke havde de relevante faglige kvalifikationer. Klager havde henvist til sit navn, og til at indklagede havde fraveget sine interne retningslinjer ved ikke at indkalde ham til samtale, idet der ifølge klager ikke var mange ansøgere til stillingen, og at han var fuldt kvalificeret til stillingen.

Nævnet vurderede, at der ikke i de fremlagte oplysninger var omstændigheder, der tydede på, at klagers etniske oprindelse havde betydning for, at indklagede ikke havde indkaldt klager til jobsamtale.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at klager, som intern ansøger, ikke blev indkaldt til jobsamtale hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at du, som intern ansøger, ikke blev indkaldt til jobsamtale hos indklagede.

Sagsfremstilling

Klager er ansat hos indklagede.

Ultimo 2021 søgte indklagede en medarbejder til rådgivning vedrørende forebyggelse af ekstremisme. Der var ansøgningsfrist den 5. december 2021.

Inden udløbet af ansøgningsfristen tog klager kontakt til en specialkonsulent hos indklagede vedrørende stillingen. Specialkonsulenten var en del ansættelsesudvalget. Specialkonsulenten opfordrede her klager til at søge stillingen.

Klager søgte stillingen den 2. december 2021. Klager var intern ansøger.

Ifølge interne retningslinjer for indklagedes rekrutteringsproces blev interne ansøgere som udgangspunkt indkaldt til samtale, med mindre der var et procentvist stort antal interne ansøgere, eller hvis den interne ansøger ikke havde de relevante faglige kvalifikationer.

Klager fik et mundligt afslag på ansøgningen.

Den 28. december 2021 sendte klager følgende mail til indklagede:

”Kære [indklagede]

Tak for at sende mig afgørelsen og den hurtige sagsbehandlingstid.

Når nu jeg ikke fik så meget ud af aktindsigten, hvilke muligheder har jeg så for at klage over processen eller som

minimum blive klogere på ansættelsesprocessen i ministeriet?

Efter samtale med både HR og souschef [navn] er jeg desværre ikke blevet klogere på, hvad der var udslagsgivende for, at jeg ikke blev indkaldt til samtale. Selvom jeg er en meget kvalificeret kandidat til stillingen.

Talte med [navn] to gange i alt. Både inden jeg indsætte ansøgningen, fordi der ikke var nogen stillingsbetegnelse og annoncen var meget generalist-præget. Der fortalte hun, at der ikke var mange ansøgere og ikke så meget om, at der skulle være nogle særlige krav, jeg ikke opfylder. Og efter jeg fik beskeden om, at de har fundet én til stillingen, talte jeg igen med hende. Stadig ikke klogere på, hvad der præcis var udslagsgivende for, at de inkaldte dem, som de udvalgte og ikke mig.

Efter snart 20 år på det danske arbejdsmarked, er det nu tydeligt for mig, at undersøgelserne som viser, hvordan en

”[klagers navn]” skal sende 50% flere ansøgninger afsted end en ”Lars”, før han kommer til jobsamtale, de undersøgelser beskriver min virkelighed. Selv når begge kandidater har præcis samme jobberfaring og uddannelsesbaggrund, er min erfaringsgrundlag, at danske arbejdsgivere har en tendens til ubevidst at udpege kandidater, som ligner dem selv, og at de har lavere forventninger til ansøgere med min etnisk baggrund.

...”

Indklagede besvarede henvendelsen via mail den 31. januar 2022:

” ...

På baggrund af din mail har vi forstået, at du ønsker at klage over ansættelsesprocessen, fordi det er uklart for dig, hvorfor du ikke er inviteret til samtale i forhold til stillingsopslaget ”[overskrift på stillingsopslag]?”

Vi har set på sagen, og vi finder ikke grundlag for, at uddybe begrundelsen for, at du ikke har været til jobsamtale. Vi har i den forbindelse primært lagt vægt på, at:

- Koncern HR har orienteret dig om, at du ud fra en helhedsvurdering af bl.a. kvalifikationer og erfaring ikke er den bedst kvalificerede ansøger, og efterfølgende har du også talt med [navn] fra [center]
- afgørelsen i ansættelsessager beror alene på ansættelsesmyndighedens skøn, og der stilles derfor ikke vidtgående krav til begrundelsen, hvorfor angivelsen af hovedhensyn er tilstrækkeligt

I forhold til sagsbehandlingen vil vi i øvrigt gerne bemærke, at du er blevet behandlet i overensstemmelse med

vores retningslinjer for ansættelsesprocesser, da du som intern ansøger er blevet orienteret om, at du ikke bliver

tilbudt stillingen, inden der afholdes jobsamtaler med andre ansøgere.

...”

Klager besvarede mailen den 31. januar 2022:

”...

Jeg er fortsat efter din mail ikke blevet klogere og derfor fortsat utilfreds med processen og den manglende forklaring

omkring hvorfor jeg (i jeres øjne) ikke er blandt de bedst kvalificerede ansøgere.

Hvis du har talt med [navn], ville du vide, at hun netop mente (overfor mig), at jeg var blandt de bedst kvalificerede. Hun anbefalede mig i øvrigt at søge igen hos dem, fordi hun vurderede, at jeg er meget kvalificeret.

Derfor er jeg forvirret, når I samlet set sender modsatrettede signaler,. Og jeg er derfor ikke særlig motiveret til at søge igen.

Hvis jeg var blandt de mest kvalificerede, som [navn] udtrykte det, ville jeg blive indkaldt til samtale, og det gjorde jeg ikke.

Så I må lige tale sammen og blive enige om, hvad I egentlig officielt mener om mine kvalifikationer. Når I ikke er i

stand til det eller komme med velbegrundede modargumenter, vil jeg gå videre med sagen for at se, om jeg kan blive klogere på de her ugenomsigtige ansættelsesprocesser og skøn.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 31. januar 2022.

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 sin etniske oprindelse i forbindelse med ansættelsesprocessen hos indklagede.

Klager var kvalificeret til den ansøgte stilling hos indklagede, og han har et bredere kendskab til radikalisering og ekstremisme end de fleste på området.

Klager havde altid fået god feedback i forbindelse med hans deltagelse i undervisning af nye medarbejdere.

Klagers tidligere arbejdsgivere har udtrykt, at klager i særdeleshed egnede sig som formidler.

Klager blev oplyst om, at der ikke var mange ansøgere til stillingen, og at klager var blandt de bedst kvalificerede.

Klager fik ikke nogen konkret begrundelse for, hvorfor han ikke blev indkaldt til jobsamtale.

Indklagede har ikke dokumenteret, at dem, der blev valgt til samtale, var dygtigere og havde mere erfaring og alsidighed end klager.

Klager er uforstående over for, at indklagede anbefalede klager at søge stillingen, hvis indklagede ikke mente, at klager var egnet som rådgiver.

Klager finder det suspækt, at han, på trods af de interne retningslinjer hos indklagede, ikke blev indkaldt til jobsamtale.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling i forbindelse med, at klager ikke blev indkaldt til en jobsamtale hos indklagede.

Det afslag, klager fik, var tilstrækkeligt begrundet og begrundet i saglige forhold. Klager var, ud fra en helhedsvurdering, ikke blandt de bedst kvalificerede ansøgere til stillingen, hvorfor klager ikke blev indkaldt til samtale.

Indklagede modtog flere interne og eksterne ansøgninger til den opslåede stilling, og der var tale om et stærkt ansøgerfelt.

Specialkonsulenten oplyste efterfølgende klager om, at der havde været et stærkt ansøgerfelt.

De fire ansøgere, der blev indkaldt til samtale, blev valgt på grund af deres direkte erfaring i politiet eller kommunalt regi med forebyggelse af kriminalitet eller ekstremisme.

Specialkonsulenten havde ikke oplyst klager om, at han var blandt de bedst kvalificerede til stillingen. Hun havde oplyst, at det var en god ansøgning, som klager havde sendt. Hun opfordrede ham derfor også til at søge en anden gang, men bemærkede her, at hans profil umiddelbart passede bedre i indklagedes videns-team, der arbejdede mere med data og analyse end med rådgivning.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af etnisk eller national oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk eller national oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af etnisk eller national oprindelse behandles ringere end en anden 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 med en bestemt etnisk eller national oprindelse ringere end andre personer, 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 udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager har gjort gældende, at han ikke blev taget i betragtning til en stilling hos indklagede på grund af sin etniske oprindelse.

Klager søgte en opslået stilling hos indklagede men blev ikke indkaldt til jobsamtale. Klager var allerede ansat hos indklagede, og et medlem af ansættelsesudvalget hos indklagede havde opfordret klager til at søge stillingen.

Ifølge indklagedes interne retningslinjer blev interne ansøgere som udgangspunkt indkaldt til jobsamtale, med mindre der var et procentvist stort antal interne ansøgere, eller den interne ansøger ikke havde de relevante faglige kvalifikationer.

Klager har henvist til sit navn, og til at indklagede har fraveget sine interne retningslinjer ved ikke at indkalde ham til samtale, idet der ifølge klager ikke var mange ansøgere til stillingen, og at han var fuldt kvalificeret til stillingen.

Nævnet vurderer, at der ikke i de fremlagte oplysninger er omstændigheder, der tyder på, at klagers etniske oprindelse havde betydning for, at indklagede ikke indkaldte klager til jobsamtale.

Klager har herefter ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at det var på grund af hans etnisk oprindelse, at han ikke blev indkaldt til jobsamtale.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 5, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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