

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9197 af 06/01/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - alder - handicap - religion og tro - ansættelse - uanset handicap - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 24-99787

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - alder - handicap - religion og tro - ansættelse - uanset handicap - afvisning

J.nr. 24-99787

En kvinde (klager), der er fra Litauen, som er født i 1988 og oplyste, at hun var diagnosticeret med Aspergers-syndrom, og at hun er universalist, klagede over et universitet (indklagede). Kvinden mente, at universitetet havde forskelsbehandlet hende på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap og religion eller tro i forbindelse med, at hun ikke fik tilbudt en ph.d.-stilling, og da ph.d.-stillingen ikke blev besat.

Kvinden havde inden ansøgningsprocessen spurgt universitetet, om det var muligt at imødekomme klagers sensoriske overfølsomheder. Universitetet oplyste, at der var mulighed for dette, og at det var noget, de ville kigge på sammen med kvinden. Under ansættelsessamtalen med universitetet oplyste universitetet desuden, at de tog hensyn til individuelle behov.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der herefter ikke var noget i klagen eller sagen i øvrigt, der gav anledning til at formode, at universitetets afslag på at ansætte kvinden i ph.d.-stillingen var begrundet i kvindens etniske oprindelse, alder, handicap eller religion eller tro.

Ligebehandlingsnævnet vurderede desuden, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap eller religion eller tro.

På baggrund af nævnets faste praksis var det herefter åbenbart, at kvinden ikke kunne få medhold i sin klage.

Ligebehandlingsnævnet afviste derfor at behandle klagen.

Nævnet havde herefter ikke fundet grundlag for at tage stilling til, om kvinden har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap og religion eller tro i forbindelse med, at klager fik afslag på ansættelse i en Ph.d.-stilling ved det indklagede universitet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager, der er fra Litauen og født i 1988, var den 22. maj til et informationsmøde om en ph.d.-stilling hos indklagede. Klager har oplyst, at hun har Aspergers-syndrom, og at hun er universalist.

Den 22. maj 2024 sendte klager følgende mail til en ansat hos indklagede:

”...

Jeg har et lidt personligt spørgsmål - ville det være muligt at imødekomme en person med sensoriske overfølsomheder (Aspergers) i jeres miljø? Jeg har ingen problemer med samarbejde, undervisning, oplæg eller lignende, men kan have brug for at være alene i visse situationer på grund af mine udfordringer.

...”

Den 23. marts 2024 svarede den ansatte hos indklagede med følgende mail:

”...

Det er godt du spørger i relation til sensoriske overfølsomheder/Aspergers. Det er bestemt ikke nogen hindring. Det, jeg kan komme på som mindre udfordring er at lokalesituationen i [by] gør at ph.d.-studerende arbejder i et fælleskontor, men der findes små møderum og telefonrum, hvor man kan tage en pause og få ro. Der tænker jeg, at vi ville se på det sammen, så vi finder en god løsning. En større udfordring er nok snarere feltstudierne, hvor rammerne godt kan være ret overvældende, og du/vi har lille indflydelse på dem, så det tænker jeg du skal overveje og planlægge grundigt. Det har du sikkert allerede tænkt over.

...”

Den 24. maj 2024 svarede klager den ansatte hos indklagede med følgende mail:

”...

Jeg sætter pris på din tilbagemelding og at du tager mine spørgsmål og kommentarer alvorligt. Det glæder mig at høre, at sensoriske overfølsomheder ikke nødvendigvis vil være en hindring for et potentielt ph.d.-projekt. Jeg er overbevist om, at vi sammen kan finde gode løsninger angående lokalesituationen i [by] og feltstudierne.

Angående feltstudierne er jeg mindre bekymret - jeg trives godt uden for min komfortzone og har god erfaring med at arbejde under barske klimatiske forhold og den sociale-kulturelle dynamik på [land].

...”

Den 7. september 2024 ansøgte klager om ph.d.-stillingen hos indklagede. Den 14. juni 2024 sendte indklagede en mail til klager om, at klager var blevet udtaget til vurdering af hendes akademiske kvalifikationer.

Den 8. august 2024 blev klager indkaldt til en samtale om stillingen, som fandt sted den 29. august 2024.

Klager har fremlagt en lydoptagelse af samtalen den 29. august 2024, hvoraf det blandt andet fremgår, at klager spurgte ind til eventuelle tilpasningsforanstaltninger som følge af klagers oplyste Aspergers-syndrom. Indklagede oplyste, at indklagede tager hensyn til særlige behov, og at indklagede ville kigge på det, såfremt klager blev ansat.

Klager har oplyst, at hun den 2. september 2024 fik telefonisk afslag på stillingen. Klager har fremlagt et skærmpoint af sin opkaldshistorik, hvoraf det fremgår, at hun den 2. september 2024 havde et opkald, der varede et minut.

Den 3. september 2024 modtog klager et skriftligt afslag på stillingen, hvoraf følgende fremgår:

”...

On behalf of the appointment committee, I would like to thank you for a pleasant conversation regarding the position above.

We regret to inform you that your application for the above mentioned position has been unsuccessful, as the management has decided not to occupy this position.

Management has made this decision based on an evaluation of the competencies of the applicants compared to the qualifications stipulated in the job advertisement as well as the Ministerial Order on the job structure for academic staff at universities.

There is no legal basis for making a complaint against the management's decision.

...”

Den 6. september 2024 sendte klager følgende mail til indklagede:

”...

Jeg skriver for at dele mine oplevelser og frustrationer i forbindelse med ansøgningsprocessen til [Ph.d.-stilling] ved [indklagede]. Mit formål er ikke at klage, men at udtrykke min bekymring over den manglende menneskelighed, jeg oplevede fra både [institut] og i den generelle tilgang til stillingen som [studieområde].

Fra begyndelsen gjorde jeg det klart, at jeg har Aspergers og havde brug for passende hensyn og forståelse, men dette blev ikke imødekommet. Under jobsamtalen, som kun varede 30 minutter i stedet for de planlagte 45 minutter, blev jeg mødt med tvetydige og overfladiske spørgsmål, som ikke syntes at være relevante for projektets egentlige indhold. Dette skete, selvom jeg havde forberedt mig grundigt og leveret materiale, der langt oversteg de oprindelige krav. Jeg havde desuden en løbende korrespondance med sekretæren for at få specifik vejledning om, hvilke emner jeg skulle forberede mig på, men de nødvendige svar blev aldrig givet, hvilket gjorde forberedelsen udfordrende og frustrerende.

Hele processen fremstod derfor useriøs og uprofessionel, især da afslaget på min ansøgning blev begrundet med "stor faglig afstand fra projektet," en beslutning, som kunne have været truffet meget tidligere. Jeg var dedikeret til denne proces og deltog i to online møder samt en konference arrangeret

af [universitet], hvor både [ansat] og [ansat] var til stede. Jeg investerede betydelig tid og energi i projektet og måtte afslå flere andre jobtilbud, fordi jeg ønskede at engagere mig fuldt ud i dette flereårige projekt. At denne afgørelse først blev formidlet efter så mange måneders involvering føles respektløst og uprofessionelt.

Desuden gjorde jeg en højt kvalificeret referenceperson tilgængelig, som kunne give yderligere indsigt i mine faglige kvalifikationer og min motivation for projektet. Denne referenceperson blev aldrig kontaktet, hvilket indikerer, at ikke alle relevante oplysninger blev taget i betragtning, da beslutningen blev truffet.

Det er ydermere skuffende, at stillingen slet ikke blev besat, trods den store promovning, der fandt sted for at tiltrække kvalificerede kandidater. Dette understreger yderligere den ineffektive og uigennemsigtige måde, hvorpå processen blev håndteret.

Det faktum, at afslaget blev givet i en kort telefonsamtale på blot to minutter, forstærker min oplevelse af at være blevet behandlet som blot et CPR-nummer i systemet, uden respekt for min personlige indsats og engagement i processen.

Jeg ønsker at opfordre [indklagede] til at huske, at ansøgere er mennesker med deres egne liv, forpligtelser og personlige omkostninger. Universiteterne er i stigende grad begyndt at fremstå som pengemaskiner, der prioriterer økonomisk overlevelse frem for de værdier, de oprindeligt blev grundlagt på – som respekt, inklusion og ægte læring. Det er vigtigt, at universiteter husker deres kerneformål og de værdier, de formidler i samfundet.

Min hensigt med denne e-mail er at anspore til refleksion og forandring i den måde, universitetet håndterer sine ansøgningsprocesser på, så de i højere grad afspejler de værdier, som universitetet påstår at fremme.

...”

Den 9. september 2024 svarede en af de ansatte hos indklagede, som var med til samtalen, klager med følgende mail:

”...

Det er ærgerligt, at du har denne oplevelse. Vi er optaget af at lave den slags processer så gode og ordentlige som muligt. Det er rigtigt, at akademiske ansættelsesprocesser tager lang tid pga. bedømmelser (og i dette tilfælde en ferieperiode) m.m., og at der ligger et stort arbejde for ansøgerne i at søge en sådan stilling. Vi bestræber os på at holde det inden for en nogenlunde rimelig tidsramme disse forhold taget i betragtning. Det var ærgerligt, at vi ikke fandt en, der matchede det, der er brug for i stillingen, men sådan er det desværre nogle gange.

Vi lytter til det, du skriver og vil overveje, om der er noget, vi fremadrettet kan gøre bedre.

...”

Klager svarede senere samme dag med følgende mail:

”...

Jeg sætter pris på, at du har taget dig tid til at besvare mine bekymringer, men jeg føler stadig, at flere aspekter af jeres ansøgningsproces kunne forbedres markant.

For det første vil jeg opfordre jer til at sætte jer bedre ind i ansøgernes situation. Hvis I ikke er i stand til at forstå deres behov og omstændigheder, bør I overveje at lade dem forlade processen tidligere for at undgå unødvendige frustrationer.

Dernæst bør I gøre processerne mere gennemsigtige. Det kunne inkludere at offentliggøre information om, hvem og hvor mange der har ansøgt til stillingen, som det gøres i Norge og Sverige. Desuden bør kravene til projektet samt de kriterier, I vil lægge vægt på, stå tydeligt i projektbeskrivelsen.

Under mit online møde med jer blev det klart, at I vægter evnen til selvstændigt arbejde, levere undervisningsmateriale og artikler, og være engageret i processen samt forbinde med relevante netværk. Disse krav bør kommunikeres tydeligt fra begyndelsen.

Det vil også være mere respektfuldt og effektivt, hvis I afgør en ansøgers faglige kompetence i første runde, inden I inviterer til samtaler. Dette ville spare både jeres og ansøgernes tid.

Gennemsigtige processer vil ikke kun demonstrere jeres integritet (som i øjeblikket lader meget tilbage at ønske), men også gøre jer mere troværdige fra de studerendes synspunkt. Jeg får indtrykket af, at jeres nuværende prioritet er at tilfredsstille investorer og tjene penge på udenlandske studerende uden at give dem ligeværdige titler.

Jeg håber, at disse overvejelser kan bidrage til at udvikle mere robuste og retfærdige processer i fremtiden.

...”

Den 16. september 2024 sendte klager følgende mail til en af de ansatte hos indklagede, som deltog i jobsamtalen:

”...

Tak for dit tidligere svar på min henvendelse. Jeg skriver igen for at uddybe min anmodning om feedback på min ansøgning og samtale til Ph.d.-stillingen i [projekt].

Jeg forstår fra din korte telefonbesked, at beslutningen blev truffet på baggrund af, at min baggrund var for forskellig fra projektets indhold. Jeg håber dog, at du kan uddybe dette yderligere. Jeg investerede betydelig tid og ressourcer i processen, herunder deltagelse i flere møder og konferencer, og jeg havde virkelig håbet på at kunne bidrage til projektet. Derfor ville jeg sætte stor pris på en mere detaljeret forklaring, så jeg bedre kan forstå, hvilke specifikke aspekter af min profil der ikke matchede stillingen.

Derudover vil jeg gerne anmode om feedback på, hvordan jeg kunne forbedre min præsentation eller mine kvalifikationer for bedre at passe til fremtidige muligheder i lignende projekter. Dette ville være meget hjælpsomt for min professionelle udvikling.

Jeg har inkluderet HR-afdelingen og [navn] i denne korrespondance for at sikre, at min anmodning bliver behandlet korrekt og får den opmærksomhed, den fortjener.

...”

Den ansatte hos indklagede svarede følgende samme dag:

”...

Vi er med på, at det er vanskeligt, når man har en meget tværfaglig profil at få det oversat tilstrækkeligt præcist til den specifikke stilling. Men det var noget af det, vi savnede.

1. Vi savnede fx, at du mere præcist beskrev de teorier og metoder, som du kort nævnte i din projektbeskrivelse. Det, vi var interesserede i, var, hvordan du mere konkret ville arbejde med teorierne og metoderne.

2. Når vi spurgte til det etnografiske, savnede vi, at du mere konkret og præcist svarede på, hvordan det ville præge dit projekt og dine undersøgelser.

3. Vi savnede nogle mere konkrete bud og billeder på, hvordan du ville skride frem i undersøgelserne og i ph.d.-skrivearbejdet. Det er selvfølgelig vanskeligt, når man ikke indgående kender det store projekt, men vi har i en sådan situation brug for nogle mere konkrete bud.

4. Vi savnede også dit bud på hvilke faser du mente, projektet med fordel kunne struktureres ud fra.

5. I forhold til det fremadrettede vil vi anbefale, at du netop arbejder med at konkretisere og udfolde teori og metode i forhold til et projekt. Samt konkretisere og præcisere dit bud på fremgangsmåder.

6. Som nævnt kan du med fordel, hvis du er interesseret i den form for arbejde, forsøge at komme til at arbejde med nogle mindre projektarbejder og gerne nogle med en høj grad af skriftlighed.

Det er det, vi har mulighed for at tilbyde som respons. Vi har desværre ikke ressourcer til mere.

...”

Klager svarede med følgende mail samme dag:

”...

Tak for din feedback på min ansøgning og samtale. Jeg værdsætter dine kommentarer og indsigt, men må også indrømme, at jeg føler mig berettiget til at have været frustreret over processen.

Det, der frustrerer mig mest, er, at jeg føler, at jeg blev blindsided. Jeg undrede mig over, om teorier, metoder og projektplan skulle være detaljeret beskrevet i min projektbeskrivelse. Ud fra jeres beskrivelse forstod jeg, at det ikke var et krav, især da det i stillingsopslaget stod, at 'The research questions, methodology, and project plan for the PhD project will be developed through supervision by PI Associate Professor [navn] and [navn] in the project's initial phase.'

Jeg forsøgte at følge de instruktioner, jeg modtog fra sekretæren om at forberede en generel præsentation af mine visioner for stillingen og uddybe min projektbeskrivelse i den forbindelse. Jeg var derfor ikke klar over, at der var en forventning om en så detaljeret plan allerede ved samtalen på 30 minutter. Det er ærgerligt, at denne uklarhed skal gå ud over ansøgeren.

..."

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 20. september 2024.

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

Ligebehandlingsnævnet har ikke fundet grundlag for at foretage partshøring af indklagede.

Klagers bemærkninger

Klager gør gældende, at afslaget på ansættelse i ph.d.-stillingen var udtryk for forskelsbehandling på grund af klagers etniske oprindelse, alder, handicap, religion og erhvervserfaring.

Klager deltog i et informationsmøde med indklagede den 22. maj 2024. Efter mødet skrev klager til en ansat hos indklagede, at hun har Aspergers-syndrom og derfor har et tilpasningsbehov. Klager fejlfortolkede svaret fra den ansatte som accept af, at klagers behov kunne imødekommes.

Klager havde under hele processen udvist stor interesse for projektet og gjorde en ekstra indsats for at fordybe sig i emnet. Klager deltog blandt andet i en konference om emnet den 28. august 2024, hvor andre ansatte hos indklagede deltog.

Klager deltog aktivt i konferencen og forsøgte at præsentere sig på en imødekommende og uformel måde, men hun havde fornemmelsen af, at hun blev opfattet anderledes af de ansatte hos indklagede, og det påvirkede klagers selvtillid frem mod jobsamtalen.

Under samtalen den 29. august 2024 følte klager, at der blev projiceret en usikkerhed på hende, hvilket gjorde klager defensiv, og klagers tone kunne muligvis blive opfattet som overdrevet selvtillid. Klager forsøgte at afhjælpe situationen med humor, men dette blev ikke modtaget, som klager havde håbet, og det kunne have haft den modsatte virkning.

Klager fik afslag på stillingen med den begrundelse, at hendes faglige baggrund lå for langt væk fra projektets krav. Denne begrundelse stemte ikke overens med jobopslagets beskrivelse af, at forskningsspørgsmål og metode skulle udvikles under vejledning.

Efter afslaget har klager ikke fået en forklaring på, hvorfor klager blev inviteret til samtalen, når stillingen i sidste ende ikke blev besat.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap og religion eller tro 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 oprindelse, alder, handicap og religion eller tro.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap og religion eller tro 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 oprindelse, alder, handicap og religion eller tro 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 gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af etnisk oprindelse, alder, handicap og religion eller tro ved afslaget på ansættelse i en ph.d.-stilling, da afslaget var begrundet i, at klagers faglige baggrund lå for langt væk fra projektets krav, selvom indklagede forinden samtalen havde foretaget en vurdering af klagers faglige kompetencer. Indklagede valgte ikke at ansætte nogen til stillingen.

Det fremgår af mail af 23. marts 2024, at klagers Aspergers-syndrom ikke var nogen hindring for stillingen, ligesom indklagede under samtalen den 29. august 2024 oplyste klager, at indklagede tager hensyn til særlige behov.

Der er herefter ikke i klagen eller i sagen i øvrigt oplysninger, der giver anledning til at formode, at indklagedes afslag på at ansætte klager i ph.d.-stillingen var begrundet i klagers etniske oprindelse, alder, handicap eller religion eller tro.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etniske oprindelse, alder, handicap eller religion eller tro.

På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i sin klage.

Ligebehandlingsnævnet afviser derfor at behandle klagen.

Nævnet har herefter ikke fundet grundlag for at tage stilling til, om klager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 8, stk. 2, om nævnets afvisning af klagen
- § 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