

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10482 af 10/12/2010 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500048-10

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

J.nr. 2500048-10

Det var ikke i strid med loven, at en klager fik afslag på hendes ansøgning om en forskerstilling på et universitet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den begrundelse indklagede gav for afslaget, og som havde sin baggrund i en bedømmelse af klagers kvalifikationer under henvisning til hendes CV, var den der havde motiveret beslutningen.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af alder og etnisk oprindelse i forbindelse med ansøgning om en forskerstilling ved et af institutterne under indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med loven, at klager fik afslag på ansøgning om forskerstilling hos indklagede.

Sagsfremstilling

Klager er i midten af 40'erne og har en naturvidenskabelig grad fra et udenlandsk universitet. Hun har også skrevet ph.d. - afhandling og har efterfølgende skrevet flere artikler i internationale tidsskrifter.

I starten af 2010 slog indklagede en "elite-postdoc" stilling op ved Institut 1.

I den anledning skrev klager til direktøren for instituttet på engelsk for at udtrykke sin interesse i stillingen. Hun nævnte blandt andet, at hun havde arbejdet i en forskerstilling i "several years". Hun skrev, at hun ledte efter et passende forskningsprojekt og en mentor. Hun anmodede om et møde med direktøren for at drøfte disse muligheder med ham og bad ham i den forbindelse at oplyse et passende tidspunkt.

Direktøren svarede senere samme dag, at stillingsopslaget var skrevet på dansk, fordi stillingen var til kandidater, der kunne undervise på dansk. Derudover var stillingen også rettet mod personer, der lige var færdige med deres ph.d. grad. Hvis hun følte, at hun levede op til disse krav, var hun velkommen til at sende sit CV som en start.

Dagen efter sendte klager sit CV til direktøren og skrev, at hun hverken var ung eller af dansk afstamning. Hun ville gerne undervise på dansk. Klager henviste til stillingsopslaget, hvoraf fremgik, at man kunne søge stillingen uanset alder, race eller etnisk baggrund. Hun håbede derfor at få en chance.

Efter udløbet af ansøgningsfristen skrev direktøren til klager, at "det er altafgørende for ansættelse som elite-postdoc, at vi anser det for sandsynligt at vedkommende efter nogle år kan opbygge en selvstændig forskningsgruppe og tiltrække betydelige eksterne bevillinger. Desværre finder vi ikke dette sandsynliggjort på grundlag af det CV, du fremsendte".

Indklagede har i forbindelse med sagen oplyst, at gennemsnitsalderen for personer ansat i postdoc-stillinger i 2009 var 32 år. Gennemsnitsalderen for personer der ansættes i elite post-doc stillinger kan ikke

beregnes, da det ikke registreres, om en stilling er en post-doc stilling eller en elite post-doc stilling. Den ene medarbejder på institut 1, der sidder i en elite post-doc stilling, er 37 år.

Gennemsnitsalderen for ph.d. studerende, der blev kandidater i 2009, var 31 år for universitetet og 30 år for instituttet.

Universitetet har ikke nogen formuleret sprogpolitik, men er underlagt generelle retningslinjer om, at universitetet skal kommunikere på dansk. Ved ansættelse af forskere er der ikke noget krav om, at udenlandske forskere skal kunne tale dansk.

Der er mange forskere ansat, der ikke taler dansk, men stadigvæk kan varetage deres arbejde fuldt ud, da forskningen er international og primært foregår på engelsk. En del af undervisningen på master/kandidatniveau foregår også på engelsk. Ifølge fremlagt statistik er 34 procent af det videnskabelige personale (undtagen ph.d.-studerende) på universitetet udlændinge. På Institut 1 er andelen af udlændinge blandt det videnskabelige personale 21 procent.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af sin alder og sin etniske oprindelse i forbindelse med en ansøgning til en elite-postdoc forskerstilling.

Det fremgår af stillingsopslaget, at "alle uanset køn, race eller etnisk baggrund opfordres til at ansøge". Det fremgår dog også af annoncen, at "ph.d. er afsluttet senest på tiltrædelsestidspunktet". Det tyder på, at målgruppen er unge kandidater, da kandidaterne forventes at starte deres karriere hos indklagede.

Indklagede har udvist en racistisk holdning overfor klager, da hun forsøgte at kontakte indklagede i en mail, der var skrevet på engelsk. Først forsøgte indklagede at udelukke klager, fordi hun skrev på engelsk. Da hun efterfølgende skrev på dansk, valgte indklagede en anden begrundelse for at udelukke klager.

Allerede i den første mail skrev klager, at hun havde arbejdet som "postdoctoral researcher at the University of xx for several years". Derudover var hendes mail skrevet på engelsk. Indklagede vidste derfor allerede fra starten, at der her var tale om en ansøger, der hverken var ung eller dansk. Allerede på dette tidspunkt begyndte den fordomsfulde behandling af klager.

I jobannoncen var det anført, at "interesserede kandidater opfordres til at.... tale med den potentielle mentor", men da klager insisterede på at få en aftale, fik hun ikke nogen tilbagemelding inden udløbet af ansøgningsfristen.

Det var direktørens navn, der var angivet i opslaget som kontaktperson. Det fremgik ikke klart, at interesserede kandidater skulle fremsende en ansøgning on-line før eller efter en samtale med potentielle mentorer. Klager havde gjort begge dele. Hun søgte stillingen online, og kontaktede samtidig direktøren med henblik på et besøg og en snak om projekterne.

Klager undrer sig over oplysningen om, at direktøren ikke bistår kandidaten i denne proces. Hun fik jo netop vejledning om at sende sit CV til ham. Direktøren burde have vejledt klager om, at hun skulle

kontakte en mulig mentor. I stedet ventede han blot med at svare hende til efter udløbet af ansøgningsfristen. Det bestyrker endnu engang formodningen om, at indklagede var negativ overfor klager allerede fra starten på grund af hendes alder og anden etniske oprindelse.

Klager undrer sig også over, at det ikke fremgår af stillingsopslaget, at en ansøgning både skulle indeholde et projekt og en mentor. Det var kun angivet under kvalifikationskravene, at ansøgeren skulle have et ambitiøst men realistisk forslag til et projekt. Klager mener selv, at hun opfyldte dette krav, da hun havde et par forslag til forskningsprojekter. Det fremgik heller ikke af opslaget, at samtalen med potentielle mentorer skulle ske forud for udarbejdelsen af projektforslag og ansøgning.

Klagers ansøgning blev afvist. Klager har mange års international erfaring i branchen og mange imponerende forskningsartikler i internationale tidsskrifter i absolut topklasse. Hun fik ikke en chance for en fordomsfri vurdering, fordi hun ikke er "ung dansker".

Da ansøgningen blev afvist, skrev indklagede til klager, at "vi anser det for sandsynligt at vedkommende efter nogle år kan opbygge en selvstændig forskergruppe og tiltrække betydelige eksterne bevillinger. Desværre finder vi det ikke sandsynliggjort på grundlag af det CV, du sendte".

Indklagede har også henvist til klagers manglende initiativ som en begrundelse for afslaget. Klager vil gerne tilbagevise dette med indklagedes manglende vejledning af klager og bevidste forsøg på at forhindre hende i at søge forskerstillingen.

Indklagede begrundede afslaget med en manglende tro på, at klager havde det nødvendige potentiale. Det er klagers opfattelse, at indklagede i deres afslag til klager i højere grad gav udtryk for en manglende tro på indvandrere. Indklagede var fast besluttet på at udelukke klager fra starten. Da klager mindede indklagede om, at "alle uanset alder, køn.... kan søge stillingen", skiftede han strategi og fandt på en vurderingsmæssig løsning.

Hvis meningen er, at kvalificerede kandidater forventes at starte deres karriere ved universitet 1 lige efter ph.d.-graden er opnået, og de samtidig forventes at undervise på dansk, så bliver alder og etnisk oprindelse to afgørende faktorer, idet ældre, udenlandske kandidater automatisk udelukkes.

Den opslåede stilling nævnte også som et krav, at ph.d.'en skulle være afsluttet senest på tiltrædelsestidspunktet. Samtidig er det anført, at alle "uanset alder" opfordres til at søge stillingen. Disse to ting passer ikke sammen, og universitetet opfordres til blot at vælge et af kriterierne.

Den fremlagte statistik over udlændingeandelen viser, at procentdelen af ansatte udlændinge er meget ringe. Udlændingene bliver afvist, før de får en chance for at bevise deres værd.

Indklagede påstår, at der ikke var tale om forskelsbehandling på grund af alder eller etnisk oprindelse i den konkrete sag. Klager blev vurderet på sin samlede videnskabelige produktion og er ud fra dette vurderet til ikke at have det nødvendige faglige potentiale til at kunne bestride en elite-postdoc stilling.

Stillingsopslaget var skrevet på dansk, fordi kandidaten skal undervise på dansk.

Klagers alder fremgik ikke af den første mail, hun sendte.

I opslaget blev det præciseret, at stillingen kunne søges, før ph.d. graden var opnået for at give alle kandidater lejlighed til at søge stillingen. Opslaget lagde op til, at kandidaten selv kontaktede potentielle mentorer. Det var ikke noget, der skulle gå gennem direktøren. Det gør andre kandidater, og på denne måde konstateres det, hvor meget initiativ og gennemslagskraft, der er i kandidaterne.

Den opslåede stilling er typisk en stilling, man har i de første år efter opnåelsen af ph.d. graden. Herefter går den pågældende typisk videre til en selvstændig stilling, hvis personen har udvist tilstrækkelige kvalifikationer. Af stillingsstrukturen for videnskabeligt personale fremgår, at ansættelsen som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d. niveau. Det er derfor anført i annoncen, at ph.d. skal være afsluttet senest på tiltrædelsestidspunktet, så dette krav er opfyldt.

Af opslaget fremgik, at interesserede kandidater opfordredes til at orientere sig om instituttets forskningsområder på hjemmesiden med den angivne adresse, tale med den potentielle mentor og kontakte direktøren med eventuelle spørgsmål. Det var derfor ikke kun direktøren, der kunne kontaktes, men også en potentiel mentor.

En ansøgning skal både indeholde et projekt og en mentor. Forskningsområdet skal også falde indenfor noget, som er relativt tæt beslægtet med den eksisterende forskning på instituttet. Den betingelse skal sikre, at kandidaten får den nødvendige støtte af en mentor, så karrieren kan komme godt på vej. Det er derfor langt fra hver gang, at et elite-postdoc opslag fører til en ansættelse.

Indklagede bruger i opslagene betegnelsen "elite", fordi stillingerne skal besættes af de allerbedste, og kravene er også væsentligt højere end til en almindelig postdoc-stilling. I praksis vil en person med 10 publikationer have potentiale til at skabe sig en akademisk karriere, hvis vedkommende er forholdsvis nyuddannet. Men hvis vedkommende ikke længere betragtes som sådan, er en produktion på 10 artikler for lidt til, at der kan opnås bevillinger, og dermed skabe sig en akademisk karriere.

De bevilligende myndigheder sammenholder nemlig antallet af publikationer med den pågældendes kandidatår.

Den sidste mail til klager var baseret på en manglende tro på, at klager havde det nødvendige potentiale set i relation til hendes samlede videnskabelige produktion. Hun blev ikke indkaldt til en uddybende samtale, fordi direktøren betragtede hendes mail af 7. januar 2010 som en ansøgning. Denne type af stillinger opslås med jævne mellemrum, men det er på ingen måde stillinger, der absolut skal besættes.

En del af udvælgelsesprocessen er også, at kandidaten udviser stort initiativ og gennemslagskraft. Det indebærer som minimum kontakt til en mulig mentor og formulering af et passende projekt. Klager udviste ikke dette initiativ.

Den opslåede stilling blev ikke besat, da der ikke var nogle kandidater, der besad det faglige niveau til at bestride stillingen. Det er der ikke noget usædvanligt i, idet kravene til stillingen er meget store. Det er stillinger, der opslås med jævne mellemrum, men det er ikke stillinger, der absolut skal besættes.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling efter loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven).

Ved forskelsbehandling forstås efter loven 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.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af for eksempel alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil 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 for eksempel en bestemt alder 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.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår.

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 er Ligebehandlingsnævnet vurdering, at en arbejdsgiver inden for forskelsbehandlingslovens rammer har et skøn til at vurdere, om en medarbejder er egnet til at besidde en konkret stilling.

Nævnet lægger til grund, at klager mener sig forskelsbehandlet både på grund af sin alder og sin anden etniske oprindelse end dansk.

Om forskelsbehandling på grund af alder

Klager henviser til, at det fremgår af opslaget om elite-postdoc stillingen, at ph.d. skal være afsluttet senest på tiltrædelsestidspunktet, og mener, at denne betingelse skulle være udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. Dette beror dog på en fejlagtig forståelse af denne betingelses formål, der alene er - til fordel for ansøgerne - at udskyde det relevante tidspunkt for, hvornår den krævede ph.d. grad skal være opnået.

Også selvom indklagedes afslag på klagers ansøgning var begrundet i en konkret vurdering af ansøgerens videnskabelige kvalifikationer i forhold til formålet med stillingen, kan der ikke ses bort fra, at indklagede oprindeligt gjorde ansøgeren opmærksom på, at "this position is intended for people right after their ph.d.", og at indklagede til sagen udtaler, at "postdoc stillinger har man typisk i de første år efter opnåelsen af ph.d. graden, hvorefter man går videre til en selvstændig stilling, hvis den pågældende har udvist tilstrækkelige kvalifikationer".

Når henses til at gennemsnitsalderen for ph.d. studerende, der blev kandidater i 2009, var omkring 30 år, kan det lægges til grund, at elite-postdoc stillinger typisk vil blive besat af unge ph.d. kandidater, og

at denne praksis derfor typisk vil stille ældre personer med tidligere opnåede ph.d. grader i en ugunstig position.

Nævnet finder imidlertid, at dette forhold ikke er udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, idet den fulgte praksis forfølger et sagligt formål med midler, der både er hensigtsmæssige og nødvendige. Formålet med denne praksis er at tiltrække forskningstalenter forholdsvis kort efter deres ph.d. grad ved at give særligt lovende ph.d. kandidater mulighed for at demonstrere deres kvalifikationer i det to-årige postdocforløb, inden det bliver muligt for dem at opnå faste stillinger. Hensynet til ph.d. kandidater, der har opnået deres grad tidligere end forudsat i praksis vedrørende postdoc-stillingerne og derfor typisk er ældre end nye kandidater, kan ikke være til hinder for den omtvistede ansættelsespolitik.

Om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse

Klager henviser grundlæggende til, at indklagedes afvisning af hendes ansøgning var udtryk for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Klager henviser herved til, at indklagede, uden at dette fulgte af stillingsopslaget, krævede at undervisningen skulle foregå på dansk. Indklagede gjorde endvidere opmærksom på, at stillingen tilsigtedes besat af kandidater, der netop havde opnået deres ph.d. grad - også selvom det fremgår af sagen, at dette kun "typisk" er tilfældet hos indklagede, og at der derfor ikke gælder noget ubetinget krav herom. Klager henviser også til, at indklagede ikke opfyldte hendes ønske om et møde. Hertil kommer, at de af indklagede i forbindelse med sagen givne oplysninger om antallet af udlændinge efter klagers opfattelse bekræfter, at indklagede forskelsbehandler udlændinge på grund af deres etniske oprindelse.

Nævnet skal i den forbindelse bemærke, at krav om kendskab til dansk kan være udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, men at dette kun er tilfældet, hvor kravet ikke er berettiget under henvisning til stillingens karakter. Det fremgår af stillingsopslaget, at den pågældende stilling indebar undervisningsforpligtelser. På trods af at indklagede ikke har en generel sprogpolitik for undervisningsområdet, og at der derfor forekommer tilfælde, hvor undervisningen foregår på andre sprog end dansk, kan det ikke antages, at indklagedes oplysning om, at stillingen forudsatte undervisning på dansk indicerer, at indklagedes sagsbehandling og beslutning var udtryk for ulovlig forskelsbehandling. Dette bestyrkes i øvrigt af, at kravet ikke forhindrede, at klager kunne ansøge om stillingen, og at kravet derfor ikke havde nogen relevans for indklagedes beslutning.

Indklagedes formulering af kravet om at postdoc stillingen forudsattes besat af kandidater, der netop havde opnået deres ph.d. grad, var udtrykt mere absolut end berettiget efter indklagedes almindelige politik. Ligebehandlingsnævnet finder heller ikke, at dette forhold kan opfattes som en indikation af, at indklagedes adfærd har været begrundet i hensyn til klagers etniske oprindelse. Det var nemlig grundlæggende udtryk for indklagedes almindelige politik på postdoc stillingsområdet.

Indklagede kunne med rimelighed opfatte klagers fremsendelse af mail af 7. januar 2010 som en stillingsansøgning, idet der var vedlagt detaljeret CV. I denne mail gentog klager ikke sit ønske om møde, og indklagede kunne derfor forstå ansøgningen som udtryk for, at klager ikke længere havde behov for et møde.

Endelig kan det fastslås, at nævnet ikke opfatter de givne oplysninger om forholdet mellem danske og udlændinge i de forskellige stillingskategorier som indicerende, at indklagedes ansættelsespolitik skulle være udtryk for forskelsbehandling.

I den konkrete sag finder nævnet således ikke grundlag for at vurdere, at den begrundelse indklagede gav for afslaget, og som havde sin baggrund i en bedømmelse af klagers kvalifikationer under henvisning til hendes CV, ikke var den, der virkelig havde motiveret beslutningen.

Indklagede har derfor ikke handlet i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

<2500048-10>