



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Jette Gottlieb (EL)
Jette.Gottlieb@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. september 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 106 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jette Gottlieb (EL).

10. oktober 2019

Spørgsmål nr. 106:

”Vil ministeren redegøre for, hvorvidt det er i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven, at virksomheder frasorterer ansøgninger på baggrund af screening for køn, alder og billede? Vil ministeren i forlængelse heraf oplyse, om offentlige virksomheder, institutioner, styrelser og ministerier frasorterer ansøgninger på baggrund af screening for køn, alder og billede? Og vil ministeren kommentere på artiklen ”Virksomheder frasorterer ansøgere automatisk” den 12. september 2019 på www.Finans.dk, herunder om der på baggrund af artiklen er behov for at skærpe lovgivningen i forbindelse med ansættelser i offentlige og private virksomheder?”

J.nr. 2019 - 5589

Svar:

Det er helt uacceptabelt, hvis jobansøgere eller ansatte bliver forskelsbehandlet i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. Det er en helt ufravigelig regel, at arbejdsgivere ikke må forskelsbehandle negativt – for eksempel i forhold til en jobansøgers alder eller køn. Regeringen har derfor også en klar forventning om, at alle arbejdsgivere overholder lovgivningen og ikke misbruger de oplysninger, de får – heller ikke, når de ansætter.

Reglerne på området er klare. I forskelsbehandlingsloven gælder der et forbud mod forskelsbehandling på grund af en række kriterier, herunder på grund af alder, race, etnisk oprindelse m.fl. Ligeledes gælder der i ligebehandlingsloven et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen og ved afskedigelse.

Lovgivningen forbyder ikke en arbejdsgiver at spørge om en jobansøgers alder og køn i forbindelse med ansættelse. Det vil derimod være i strid med forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, hvis en arbejdsgiver *anvender* oplysninger om bl.a. alder og køn som kriterier i udvælgelsen af en ansøger til en ledig stilling. Dette gælder således også oplysninger herom i virksomheders ansøgningskemaer og til jobsamtaler.

Det er derfor ikke lovligt at lægge vægt på alder, køn eller andre beskyttede kriterier i forbindelse med ansættelse, og reglerne fastslår klart, at alder og køn ikke må have betydning for, om man kommer i betragtning til en ledig stilling eller ej.

Hvad angår staten, er det generelt min opfattelse, at ansøgningsprocesser bygger på en saglig vurdering af jobansøgeren ud fra de formelle krav i et stillingsopslag, og at der ikke lægges vægt på for eksempel alder, køn, race eller etnisk oprindelse. Jeg kan i øvrigt henviser til, at Moderniseringsstyrelsen (nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) har oplyst over for Beskæftigelsesministeriet, at en ansøger ikke er forpligtet til at oplyse sin fødselsdato i forbindelse med et stillingsopslag inden for statens område. Ligesom der heller ikke er krav om at oplyse køn eller tilføje billede. Det er således i statens e-Rekruttering frivilligt at udfylde felter vedrørende fødselsdato og køn.

I forhold til artiklen, som spørgeren henviser til, gør det naturligvis indtryk på mig, hvis jobansøgere bliver sorteret fra, fordi de har et bestemt køn, alder eller udseende. Det bør for mig at se ikke kunne forekomme, ikke mindst fordi det står i vejen for jobansøgerens udvikling og livudfoldelse, og arbejdsgiveren går glip af talentfuld og dygtig arbejdskraft.

Jeg er meget optaget af at sikre, at lovgivningen overholdes, og jeg mener, at der er en klar lovgivning på det her område med tydelige regler om ulovlig forskelsbehandling. Derfor har regeringen ikke aktuelle planer om at ændre lovgivningen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard Thomsen