

# **Bilag til ”Regler for kvalitetssikring af annoncer på Jobnet og virksomhedernes brug af CV-banken”**

- maj 2012 -

## **Indhold:**

<b>A</b>	<b>Vilkår for arbejdsgiveres brug af Jobnet</b>	<b>s. 2</b>
<b>B</b>	<b>Lovgrundlag</b>	<b>s. 3</b>
<b>C</b>	<b>Klagenævn</b>	<b>s. 8</b>
<b>D</b>	<b>Afgørelser fra Ligestillingsnævnet</b>	<b>s. 9</b>

## A: Vilkår for arbejdsgiveres brug af Jobnet

<https://job.jobnet.dk/CV/employer/Terms.aspx>

---

### Læs og accepter vilkår for brug af jobnet

Alle danske virksomheder kan bruge Jobnet. Det er gratis. Det gælder både søgning i CV-banken og annoncering på Jobnet.

På Jobnet kan arbejdsgivere få adgang til jobsøgers data. Vi har derfor fastsat nogle regler, som arbejdsgiverne skal overholde. Vi vil også gøre opmærksom på, at vi overvåger virksomhedernes brug af Jobnet for at sikre, at Jobnet kun anvendes i overensstemmelse med vilkårene nedenfor.

### Generelle regler

Din virksomhed skal have et gyldigt CVR-nummer for at blive oprettet som bruger på Jobnet. Og vi beder dig være opmærksom på, at du ikke må annoncere eller søge efter medarbejdere til blokaderamte områder.

### Regler for brug af CV-banken

Du må bruge CV-banken til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem lønnet beskæftigelse i den virksomhed, du repræsenterer. Men det er ikke tilladt at kræve nogen form for betaling fra jobsøgere for ansættelses- eller opgavetilbuddet.

Når du kontakter en jobsøger via Jobnet, kan din henvendelse kun ses af jobsøgeren.

### Regler for annoncering

Arbejdsmarkedsstyrelsens Supportcenter gennemgår alle jobannoncer, før de kommer på Jobnet. Annoncerne skal overholde disse krav:

- Annoncerne må hverken direkte eller indirekte forskelsbehandle ud fra køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er nemlig i strid med lovgivningen på området.
- Det er dog tilladt i annoncer at opfordre det ene køn til at søge ansættelse, hvis kønnene er underrepræsenteret. Fx ved at skrive "Vi ønsker en ligelig kønsfordeling blandt vores medarbejdere og opfordrer derfor mænd/hhv. kvinder til at søge. Mænd/hhv. kvinder har dog ikke fortrinsret ved ansættelsen."
- Jobnet må kun bruges til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem beskæftigelse i den virksomhed, du repræsenterer.

- Annoncen må ikke kunne virke anstødelig eller opfordre til ulovligheder.
- Der må ikke opkræves nogen form for betaling eller godtgørelse fra jobsøgere for ansættelses- eller opgavetilbuddet.

Vi beder dig være opmærksom på, at du ikke må annoncere eller søge efter medarbejdere til blokaderamte områder.

## **Godkendelse og annoncering**

Arbejdsmarkedsstyrelsens Supportcenter kontakter kontaktpersonen for annoncen for at drøfte sagen, hvis jeres annonce ikke overholder reglerne.

Supportcentret godkender annoncen inden for 24 timer, hvis indholdet er i overensstemmelse med Arbejdsmarkedsstyrelsens kvalitetskoncept.

Annoncer indsendt på helligdage og i weekender bliver annonceret den efterfølgende hverdag.

Arbejdsmarkedsstyrelsen forbeholder sig ret til at bede virksomheden om flere oplysninger i forbindelse med godkendelsen af stillingsannoncer, at nægte at offentliggøre stillingsannoncer på Jobnet.dk, hvis stillingsannoncen strider mod gældende regler eller mod hensynet til jobsøgere og andre brugere, at bede virksomheden om flere oplysninger i forbindelse med stillingtagen til, om publicerede annoncer skal afpubliceres, og til at afpublicere allerede offentliggjorte stillingsannoncer uden varsel.

## **Visning i andre jobbanker**

Job fra Jobnet vises automatisk - og uden omkostninger for virksomheden - på andre jobbanker på internettet. Det drejer sig fx om Jobindex og Fagjob.

Virksomheden kan ved den enkelte annonceoprettelse vælge, om annoncen også skal vises i EU's fælles jobdatabase.

## **Sletning af annoncer**

Annoncer slettes automatisk fra Jobnet 12 måneder efter annoncens udløb. Arbejdsmarkedsstyrelsen opbevarer herefter ikke kopi af annoncen.

## **Support**

Har du spørgsmål til indholdet af dine annoncer, er du velkommen til at ringe til vores supportcenter på 7025 8725 mandag - fredag kl. 8 - 15.

Har du generelle spørgsmål om Jobnet, er du velkommen til at kontakte supportcentret på 7015 2030 eller [jobnet@ams.dk](mailto:jobnet@ams.dk).

Tak fordi du bruger Jobnet. Du er med til at skabe gennemsigtighed på arbejdsmarkedet.

Venlig hilsen  
Jobnetsupporten

## **B: Lovgrundlag**

### **1. Hjemmel til at fastsætte regler for brug af Jobnet**

Det er beskæftigelsesministeren, der kan fastsætte retningslinjer for, hvordan ledige stillinger lægges ind i Jobnet, jf. lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov nr. 731 af 15. juni 2010, § 66.

Det fremgår ligeledes af § 57, stk. 1, at offentlige arbejdsgivere skal annoncere alle stillinger på Jobnet - både statslige og kommunale.

### **2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet**

Lovteksten findes i lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006: Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. § 6 lyder: "Der må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn".

Formålet med loven er at sikre, at mænd og kvinder har lige adgang til både at søge – og få – stillinger på arbejdsmarkedet. Se fx også Cirkulæret til AF, underskrevet i 1978 – og stadig gældende. CIR nr 105 af 27/06/1978.

Hvis det ene køn er underrepræsenteret, er det dog tilladt i annoncer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge stillingen, jf. bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling nr. 340 af 10. april 2007, § 3.

Hvis man opfordrer det underrepræsenterede køn til at søge, skal det stå i annoncen, at det underrepræsenterede køn ikke automatisk får fortrinsret ved besættelse af stillingen. Man kan fx skrive: "Vi ønsker en ligelig kønsfordeling blandt vores medarbejdere og opfordrer derfor mænd/hhv. kvinder til at søge. Mænd/hhv. kvinder har dog ikke fortrinsret ved ansættelsen.

### **3. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet**

Lovteksten findes i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008. Loven uddybes i en vejledning: Vejledning nr. 9237 af 6. januar 2006. Ifølge forskelsbehandlingsloven må en arbejdsgiver ikke – hverken direkte eller indirekte – forskelsbehandle på grund af

race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der er tale om *direkte* forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver fx annoncerer efter en person på over 25 år. Det udelukker nemlig personer under 25 år fra at søge – selv om de i øvrigt ville være kvalificerede til jobbet.

Der er tale om *indirekte* forskelsbehandling, hvis "en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap 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 der fx i en annonce stilles krav om "gode dansk kundskaber", skal kravet altså være begrundet i, at det er nødvendigt for arbejdets udførelse.

Formålet med loven er at sikre, at det først og fremmest er ansøgerens kvalifikationer der tæller ved ansættelsen. Ikke alder, etnicitet, et præcist antal års erfaring eller andre irrelevante kriterier i forhold til at klare det pågældende arbejde.

De fleste af kriterierne har været gældende siden år 2000. I januar 2005 blev der føjet to nye til, nemlig "alder" og "handicap" på grund af implementering af et EU-direktiv.

Loven siger klart, at det forhold, at der på visse overenskomstområder er indgået aftaler om en særlig løn til ansatte i visse grupper, ikke ændrer ved fortolkningen af lovens annonceringsforbud. Det er således stadig muligt for arbejdsmarkedets parter at opretholde aldersgrænser i gældende overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. I det omfang parterne opretholder aldersgrænser i overenskomsterne, er det deres ansvar at sikre, at aldersgrænserne er legitime.

### **Dispensation for ungarbejdere**

I april 2006 - med senere ændringer i 2008 - blev der indsat flg. i Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008: Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (om ungarbejdere) § 5, stk. 5, der gør det lovligt at annoncere efter "ungarbejdere":

"Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år".

### **Indirekte forskelsbehandling i forhold til antal års erfaring**

Det er lovligt at lægge vægt på, at en ansøger har erfaring. Det har imidlertid været tolket som usaglig indirekte forskelsbehandling at skrive fx 3 – 5 års erfaring.

I praksis har det vist sig meget vanskeligt at overbevise arbejdsgiverne om, at det er udtryk for forskelsbehandling. Der er heller ingen tvivl om, at ansøgere selv kan vurdere, om deres erfaringer er tilstrækkelige til at søge stillingen, selv om de har en måned for lidt eller for meget.

Derfor accepterer vi fra marts 2010, at annoncerne indeholder formuleringer som 3 – 5 års erfaring (med 10 års erfaring som det maksimale), mindst 2 års erfaring osv.

Hvis arbejdsgiveren gerne ser nyuddannede ansøgere, kan der fx skrives, at "du behøver ikke have erfaring", eller at "vi modtager gerne annoncer fra nyuddannede". Det kan også fremgå af overskriften, fx "Nyuddannet økonom" eller "Erfaren lærer".

Brug af "junior" og "senior" i en annonce kan godkendes, hvis det er udtryk for et ønske om en medarbejder med hhv. lidt erfaring eller megen erfaring. Der er også på de højere læreanstalter og i Udenrigsministeriet særlige stillingskategorier, der hedder seniorforsker. Disse accepteres også på Jobnet.

Det har også været tolket som indirekte forskelsbehandling at søge medarbejdere til 'ungt team'. En del arbejdsgivere siger hertil, at det er en faktisk information om de nuværende medarbejdere. Derfor skal formuleringen kun afvises, hvis man vurderer, at det er udtryk for forskelsbehandling.

### **Generelle dispensationsmuligheder**

Der er i loven en mulighed for at fravige bestemmelserne i særlige tilfælde. Det er i så fald den pågældende arbejdsgiver, der skal søge denne dispensation hos ministeren for det ressort (dvs. område), som branchen hører under. Den ressortansvarlige minister træffer derefter afgørelse efter udtalelse fra Beskæftigelsesministeren.

Dispensationsmulighederne gælder alle de forhold, der er reguleret af loven, fx regler for alder såvel som for etnicitet og religion. Hvis fx alderen er en regulær erhvervs-kvalifikation, og arbejdsgiveren har fået dispensation i henhold til Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., §13, stk. 2,3 vil der kunne søges efter personer i en bestemt aldersgruppe.

Men § 13, stk. 2,3 skal som alle undtagelsesbestemmelser i forskelsbehandlings-sammenhæng fortolkes indskrænkende. Det betyder fx, at der ikke kan dispenseres fra annonceringsforbuddet mod aldersangivelse med henvisning til fx særlige forhold i overenskomsterne.

Ligebehandlingslovens § 6, stk. 2, fastslår, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for at fastsætte aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov, hvis formålet med aldersgrænsen er at beskytte børn og unge. Denne hjemmel sikrer bl.a. opretholdelse af Arbejdstilsynets beskyttelseslovgivning og Økonomi- og Erhvervsministeriets lovgivning om beværtninger/udskænkning m.v. Er der aldersgrænser om udskænkning af alkohol, vil disse være lovlige.

#### **4. "Helbredsloven"**

I lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet - Lov nr. 286 af 24/04/1996 – fastlægges regler for, hvilke spørgsmål om helbred en arbejdsgiver må stille i forbindelse med en ansættelse. Og arbejdsgiver må alene spørge om helbredsoplysninger for at få belyst, om lønmodtageren lider af/har lidt af/har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens mulighed for at udføre det pågældende arbejde. Der må altså ikke generelt kræves, at vedkommende har et godt helbred eller lignende.

#### **5. Ferieloven**

Det er i strid med ferieloven at pålægge eventuelle ansøgere at holde ferie inden tiltrædelsen.

#### **6. Arbejds miljøloven**

I Arbejds miljøloven står der i kapitel 10, § 60, stk. 2: "Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde".

Det er derfor lovligt at skrive, at en ansøger skal være mindst 15 år og have afsluttet 9. klasse.

#### **7. Regler for anonyme stillingsannoncer**

Reglerne for anonym annoncering findes i lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009: Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, I § 19, stk. 3, står der: "Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, skal det af annoncen tydeligt fremgå, hvilken uddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde".

#### **8. Integrations- og oplæringsstillinger**

Se vejledningen om Integrations- og oplæringsstillinger på Personalestyrelsens hjemmeside: <http://perst.dk/Publications/2006/Vejledning%20om%20integrations-%20og%20oplaeringsstillinge.aspx>

Der er fire målgrupper for integrations- og oplæringsstillinger:

1. Indvandrere og efterkommere med begrænsede sprogkundskaber og uden eller med kort uddannelse.
2. Indvandrere med begrænsede sprogkundskaber og med en uddannelse fra hjemlandet.
3. Unge efterkommere uden arbejdspladserfaring eller erhvervs mæssig uddannelse.
4. Andre unge uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

## 9. Et stykke gældende historie – fra 1978

### Cirkulære til den offentlige arbejdsformidling om lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

CIR nr 105 af 27/06/1978 (Gældende)

Lovgivning som forskriften vedrører

LBK Nr. 572 af 28/08/1986

LBK Nr. 875 af 17/10/1994

LBK Nr. 734 af 28/06/2006

Senere ændringer til forskriften

Forskriftens fulde tekst

### – Cirkulære til den offentlige arbejdsformidling om lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

1. I lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (ligebehandlingsloven), der er optryk som bilag, er i § 6 fastsat, at det ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn. I henhold til ligebehandlingslovens § 11 kan der ske fravigelse af bl.a. bestemmelsen i § 6.

Ligebehandlingsloven træder i kraft den 1. juli 1978.

2. Ligebehandlingsloven medfører, at der herefter ikke i forbindelse med formidling af kontakt mellem arbejdssøgende og arbejdsgivere kan ske videregivelse af oplysning om eventuelle ønsker fra arbejdsgivere om ansøgninger af et bestemt køn, herunder for så vidt angår oversigter o.lign. vedrørende foreliggende arbejdstilbud.

Kun i det omfang, der i henhold til ligebehandlingslovens § 11 sker fravigelse af bestemmelserne i lovens §§ 2-6, vil der fra arbejdsformidlingens side kunne ske en videregivelse af oplysninger om ønsker med hensyn til køn.

Der skal søges anvendt stillingsbetegnelser, som er neutrale med hensyn til køn.

3. Der er ikke pålagt den offentlige arbejdsformidling nogen almindelig kontrol med ligebehandlingslovens overholdelse.

4. Arbejdsformidlingen bør i forbindelse med bistand til arbejdssøgende ved valg af erhverv og uddannelse søge at modvirke traditionsbestemte fordelinger på kønnene og til stadighed være opmærksom på muligheder, som kan fremme ligestillingen mellem kønnene.

*Arbejdsministeriet, den 27. juni 1978*

**Svend Auken**

/Per Kirstein



## C: Klagenævn

Regeringen har vedtaget, at alle klager over forskelsbehandling skal behandles i ét nævn – Ligebehandlingsnævnet – jf. LOV nr. 387 af 27. maj 2008.

Borgerne skal derfor kun klage ét sted, hvis de mener, at de er blevet forskelsbehandlet. Det gælder uanset, om de føler sig forskelsbehandlet pga. køn, race, hudfarve, religion eller tro, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller seksuel orientering.

Er der tale om klager, der er begrundet i forskelsbehandling i forbindelse med borgerens aktuelle job eller erhvervsuddannelse, kan disse kun blive behandlet af nævnet, hvis fagforeningen ikke vil føre sagen i det fagretlige system.

Ligebehandlingsnævnet behandler som noget helt nyt klager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet pga. fx alder, handicap eller seksuel orientering. Det betyder, at man nu kan klage, hvis man mener, at man har fået afslag på et job, fordi man har et handicap, er homoseksuel eller for gammel.

Ligebehandlingsnævnet sammensættes af dommere og jurister. Det sikrer, at Nævnet kan træffe fagligt velfunderede afgørelser.

Ligebehandlingsnævnet hjemmeside er: <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/>

## D: Afgørelser fra Ligestillingsnævnet

### Ligestillingsnævnets afgørelser – [www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)

På Ligebehandlingsnævnets hjemmeside findes en database, der rummer Ligebehandlingsnævnets afgørelser over alle former for forskelsbehandling.

Afgørelser og udtalelser fra det tidligere Ligestillingsnævn samt Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling vil komme med i databasen i løbet af 2010.

#### **Afgørelse nr. 68/2009**

*Ordlyden i en stillingsannonce i Jobindex var i strid med Ligebehandlingslovens §6*

Ligebehandlingsnævnet fandt, at firmaet har overtrådt ligebehandlingsloven ved i annoncen at anføre: "Du er kvinde og sælger med stort S".

#### **Afgørelse nr. 33/2009**

*Stillingsannonce på en virksomheds hjemmeside var ikke i strid med Ligebehandlingsloven*

Der var klaget over, at virksomheden i stillingsopslaget havde opfordret navnlig kvinder fra alle medlemsstater til at søge de ledige stillinger med denne formulering: "(Firmaet) anser det for vigtigt, at mænd og kvinder er ligeligt repræsenteret, og at alle medlemsstaters statsborgere og Den Europæiske Unions officielle sprog er behørigt repræsenteret. Derfor opfordrer (firmaet) navnlig kvinder fra alle medlemsstater til at søge disse ledige stillinger."

Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke er i strid med ligebehandlingsloven i en stillingsannonce at opfordre kvinder til at søge ledige stillinger, idet det er tilladt at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse under visse forudsætninger.

#### **Afgørelse nr. 3/2006**

*Stillingsannonce på en virksomheds hjemmeside var i strid med ligebehandlingslovens § 6.*

En kvinde klagede over en stillingsannonce bragt på en virksomheds hjemmeside, hvor der specifikt blev søgt efter "en mandlig chauffør". Ligestillingsnævnet fandt, at det var i strid med ligebehandlingslovens § 6, at indklagede på sin hjemmeside havde søgt efter mandlige chauffører.

#### **Afgørelse nr. 36/2005**

*Arbejdsformidlingens undladelse af at henvise en mandlig kandidat til samtale med en virksomhed med den begrundelse, at virksomheden ønskede kvindelige kandidater, var en overtrædelse af ligestillingslovens § 2. Klageren blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.*

Klageren, en mand, rettede den 2. november 2003 henvendelse til

Arbejdsformidlingen på baggrund af et jobopslag, hvor der søgtes en vikar for en industrilaborant. Klageren blev afvist med den begrundelse, at virksomheden kun ønskede at få anvist kvindelige ansøgere til stillingen. Ved brev af 18. marts 2005 klagede klageren over Arbejdsformidlingen. Ved brev modtaget af Ligestillingsnævnet den 25. juli 2005 klagede klageren tillige over den virksomhed, der var ordreafgiver, idet klageren mente, at virksomheden ligeledes havde overtrådt ligebehandlingslovens ved at have anmodet Arbejdsformidlingen om at registrere, at virksomheden foretrak kvinder i 30'erne. Under sagen erkendte Arbejdsformidlingen begrundelsen for afvisningen, mens virksomheden bestred at have anmodet Arbejdsformidlingen om at registrere, at virksomheden foretrak kvindelige ansøgere.

Ligestillingsnævnet fandt, at Arbejdsformidlingen havde overtrådt ligestillingsloven og tilkendte klageren en godtgørelse på 50.000 kr. Nævnet fandt, at klagen over virksomheden kun kunne afgøres efter en bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, der ikke kan ske for nævnet. Nævnet afviste derfor klagen over virksomheden i medfør af ligestillingslovens § 20, stk.1.

**Afgørelse nr. 7/2002**

*Stillingsannonce på en virksomheds hjemmeside i strid med ligebehandlingslovens § 6.*

Stillingsannonce fra indklagedes virksomhed bragt på virksomhedens hjemmeside, hvori der specifikt blev søgt en "pige/dame" til indklagedes bogholderi og som "blæksprutte".

Ved i annoncen at anvende betegnelsen "pige/dame" fremkaldte indklagede imidlertid det indtryk, at man foretrak en kvinde til stillingen.

Ligestillingsnævnet finder derfor, at der foreligger en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 6.

**Afgørelse nr. 22/2001**

*Stillingsannonce, der som jobprofil bl.a. angav "M/K, der har fået dine unger" fundet i strid med ligebehandlingslovens § 6.*

Klagen vedrørte formuleringen af en stillingsannonce, der blandt som jobprofil angav: "M/K, der har fået dine unger ...." Ligestillingsnævnet fandt, at det ved den omhandlede formulering var tilkendegivet, at det forringede en ansøgers chancer for ansættelse, hvis ansøgeren er en kvinde i den fødedygtige alder. Indklagede fandtes derfor at have overtrådt ligebehandlingslovens § 6, hvorefter det ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

**Afgørelse nr. 8/2001**

*Annonce, hvorefter der søgtes efter en kvindelig studievært til et historieprogram, anset for klart i strid med ligebehandlingslovens § 6.*

To personer klagede uafhængigt af hinanden over en annonce i Magisterbladet, i følge hvilken Danmarks Radio søgte en kvindelig studievært til et historieprogram. Ligestillingsnævnet fandt, at annoncen klart var i strid med ligebehandlingslovens § 6, og tilføjede, at der efter Ligestillingsnævnets opfattelse ville foreligge en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2, såfremt indklagede ansatte en medarbejder i den opslåede stilling, uden dispensation efter lovens § 13.

#### **Afgørelse nr. 4/2000**

*En arbejdsformidlings annoncering, hvorefter "et hold kontordamer" stod parat til lettere kontorarbejde anset for at være i strid med ligestillingslovens § 2.*

En mand klagede over en arbejdsformidlings annoncering, hvorefter et hold kontordamer, som havde deltaget i et opkvalificeringskursus, stod parat til lettere kontorarbejde. Indklagede anførte, at der på holdet også var mænd som deltagere, og at udtrykket "kontordamer" beroede på en tanketorsk. Ligestillingsnævnet fandt, at annoncen var i strid med ligestillingslovens § 2.