

*Ligebehandlingslovens § 3**a) Erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling (stk. 1)*

Hvis virksomheders efter- og videreuddannelsespolitik medfører en tilsyneladende forskelsbehandling af kvinder og mænd, vil det medføre et krav til arbejdsgiveren om at dokumentere, at den forskellige tildelelse af efteruddannelse og videreuddannelse har objektive saglige grunde, som kan begrundes i virksomhedens behov. De kriterier, der fastlægges, skal være gennemskuelige og synlige.

b) Pligt til ligebehandling for enhver der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed (stk. 2)

Situationen synes at være parallel med ansættelses-situationen, idet sagsøger også her må kunne påvise et mønster, der dokumenterer påstanden om forskelsbehandling. Som ansvarlig for optagelse af studerende på en uddannelsesinstitution må man kunne forvente, at der relativt let kan fremskaffes statistisk materiale, der kan afkræfte/bekræfte et mønster i den kønsmæssige fordeling af personer, der er optaget på institutionen. Der må også her stilles krav om, at optagelseskriterier er gennemskuelige og synlige for de personer, som søger optagelse på uddannelsesinstitutioner.

*Ligebehandlingslovens § 4**a) Arbejdsvilkår*

En lønmodtagers arbejdsvilkår kan bestå af en lang række delelementer, fx arbejdstid, arbejdets organisering, kontrolforanstaltninger og personalegoder. Med indførelsen af delt bevisbyrde vil arbejdsgiveren skulle bevise, at en eventuel forskelsbehandling af mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke er kønsmæssigt, men sagligt begrundet.

Seksuel chikane bliver i såvel teori som praksis i Danmark behandlet som et ligebehandlingsproblem, og seksuel chikane anses for at være en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Der foreligger en lang række by- og landsretsdomme på området.

Det er kendetegnende for disse sager, at parternes opfattelse af det passerede er meget forskellig. Arbejdsgiveren forsvarer sig ofte med at have været i god tro med hensyn til det krænkende (uønskede) i sin adfærd. Dette sidste forklares ofte med, at den generelle omgangsform på den pågældende arbejdsplads er uformel, og/eller at der på arbejdspladsen hersker et bramfrit sprog og/eller et frisprog vedrørende seksuelle emner.

Det er også kendetegnende for sagerne, at der sjældent er vidner.

I mange af de domme, hvor der sker domfældelse af arbejdsgiveren, tages der ved bevisbedømmelsen udgangspunkt i de forklaringer, der er afgivet af den krænkede part, og disse forklaringer betegnes («kvalificeres») ofte som værende «meget detaljerede» og/eller »troværdige«. I nogle sager henvises der endvidere til, at forklaringerne understøttes eller bestyrkes af fx psykologerklæringer, af vidner, som den krænkede har betroet sig til, eller af at der på den pågældende arbejdsplads er flere kvinder, der beretter om de samme problemer/krænkelser.

Den bevisvurdering, der sker i disse sager, tager således udgangspunkt i - og der lægges stor vægt på - omstændigheder (typisk forklaringer), som det er muligt for den krænkede at »fremføre«. Ved vurderingen af om sagsøgers påstand er sandsynliggjort, synes der i dommene i et vist omfang at blive lagt vægt på omstændigheder, som sjældent forekommer i andre sager, men som har en betydelig bevisstyrke.

Det vurderes således umiddelbart, at den i dag anvendte bevisvurdering lever op til formålet om en effektiv gennemførelse af EF-direktivet om ligebehandling, og at den gældende retspraksis vedrørende seksuel chikane altså lever op til kravene i bevisbyrdedirektivet. Gennemførelsen af direktivet forudses derfor ikke at medføre ændringer i retspraksis.

b) Farligt arbejde/fysisk krævende arbejde

En arbejdsgiver må ikke uden dispensation afvise at ansætte kvinder under henvisning til, at arbejdet er farligt for kvinder eller, at arbejdet forudsætter stor fysisk styrke. En afvisning af en kvinde med den grundelse skal bero på en konkret vurdering af den pågældende ansøger. Hvis arbejdsgiveren insisterer på at ansætte en mand, er det nødvendigt at opfylde betingelserne for at få en dispensation.

Problemstillingen har været behandlet i Kommissionens sag mod Frankrig sag 318/86, (Saml 1988 s. 6315), hvor det blev fastslået, at de omstridte ansættelsesordninger, som havde været behandlet under sagen, forhindrede både Kommissionen, domstolene og de personer, der mente at være blevet forskelsbehandlet, i at føre nogen form for kontrol med, om procentdelene for de særskilte ansættelser faktisk svarede til sådanne former for beskæftigelse efter direktivets artikel 2, stk. 2, for hvilke udøverens køn er afgørende. (Præmis 27).

Det er dog muligt med hjemmel i ligebehandlingsdirektivet artikel 2, stk. 2, at udelukke kvinder fra at gøre tjeneste i særlige kampenheder, som er præcist