

Lovforslag nr. L 193. Fremsat den 9. februar 2000 af ministeren for ligestilling (Jytte Andersen)

Forslag

til

lov om ligestilling af kvinder og mænd

Kapitel 1

Formål

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke seksuel chikane.

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

§ 2. Kvinder og mænd skal behandles på lige vilkår inden for offentlig forvaltning og erhvervmæssig og almen virksomhed. Personer, hvis rettigheder efter 1. pkt. krænkes, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om, at nærmere angiven erhvervmæssig og almen virksomhed ikke er omfattet af stk. 1.

Stk. 3. Inden for anvendelsesområdet i stk. 1 kan der tilkendes personer, der udsættes for seksuel chikane, en godtgørelse. Der lægges herved navnlig vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for chikane, og den, der har udøvet den.

Stk. 4. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordnin-

ger finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love.

Foranstaltninger til fremme af ligestilling

§ 3. Ressortministeren kan, uanset bestemmelsen i § 2, på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde, der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

Kapitel 3

Offentlige myndigheders forpligtelser

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Redegørelser for ligestilling

§ 5. Ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder skal hvert andet år inden den 1. september udarbejde en redegørelse om ligestilling. Statslige institutioner og statslige virksomheder skal dog kun udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte.

Stk. 2. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om

- 1) hvorvidt ministeriet, institutionen eller virksomheden har formuleret en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- 2) den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier, og
- 3) andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets, institutionens eller virksomhedens indsats på ligestillingsområdet.

Stk. 3. Redegørelserne fra de i stk. 1 nævnte institutioner og virksomheder indsendes til ressortministeren.

Stk. 4. Ressortministeren bearbejder de indsendte redegørelser og indsender inden den 1. november i de år, hvor redegørelserne udarbejdes, en samlet rapport vedlagt de enkelte redegørelser til ministeren for ligestilling.

§ 6. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler om indholdet af de i § 5, stk. 1, nævnte redegørelser.

§ 7. Ministeren for ligestilling udarbejder hvert år inden den 1. marts en redegørelse og en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

Stk. 2. Offentlige myndigheder, virksomheder og organisationer skal efter anmodning give ministeren for ligestilling de oplysninger vedrørende ligestilling, der er nødvendige til brug for udarbejdelse af den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan.

Kapitel 4

Udvalg og bestyrelser

Kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner o. lign.

§ 8. Offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af en minister til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

§ 9. Myndigheder eller organisationer, der skal stille forslag om et medlem af udvalg mv. som nævnt i § 8, skal foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen ef-

ter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde. Myndigheden eller organisationen skal i så fald samtidig angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og organisationer mv. ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at udvalget, kommissionen mv. kan fungere uden de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 10. Ved nedsættelse af udvalg mv. som nævnt i § 8, stk. 1, skal ressortministeren indberette den påtænkte sammensætning til ministeren for ligestilling inden beskikkelse af medlemmer finder sted.

Stk. 2. Hvis den påtænkte kønssammensætning ikke er i overensstemmelse med § 8, stk. 1, kan ministeren for ligestilling rette henvendelse til ressortministeren og anmode om en begrundelse og i særlige tilfælde anmode om en fornyet sammensætning af udvalget.

Kønssammensætning ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning mv.

§ 11. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 2. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse for selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Dette gælder hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af staten.

Stk. 3. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner og selskaber mv.

Stk. 4. Ressortministeren kan beslutte, at stk. 1 eller stk. 2 skal gælde for nærmere angivne selvejende institutioner, interessentskaber, anparts-

selskaber og aktieselskaber, hvis udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed dækkes med over 50 pct. af statslige midler, eller hvis over 50 pct. af selskabet mv. ejes af staten. Ressortministeren kan endvidere beslutte, at stk. 1 eller stk. 2 skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse.

§ 12. Hvis bestyrelsen mv. som nævnt i § 11 helt eller delvist udpeges af en minister, skal de myndigheder eller organisationer, der indstiller et medlem til bestyrelsen mv., foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange kvinder og mænd, og i tilfælde af ulige antal én mere af det ene køn end af det andet. Tilsvarende gælder, hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Ministeren afgør, hvem der skal udpeges som medlem.

Stk. 2. Myndigheden eller organisationen kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde og skal i så fald samtidig angive en begrundelse herfor.

Stk. 3. Stk. 1 gælder ikke, hvis medlemmerne af bestyrelsen mv. helt eller delvist vælges ved direkte afstemning.

Stk. 4. Hvis myndigheder og organisationer ikke udpeger eller indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan ressortministeren beslutte, at bestyrelsen mv. kan fungere uden det eller de pågældende medlemmer. Det samme gælder, hvis ministeren ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 13. Ressortministeren skal hvert tredje år inden den 1. november indberette sammensætningen af de bestyrelser mv., der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling.

Stk. 2. Bestyrelser mv., der er omfattet af § 11, skal efter anmodning give ressortministeren oplysninger om kønssammensætningen af bestyrelsen mv. Ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives.

Stk. 3. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse mv., som nævnt i § 11, er omfattet af indberetningspligten, træffer ressortministeren afgørelse herom.

Kapitel 5

Videnscenter for Ligestilling

§ 14. Videnscenter for Ligestilling er en selvejende institution, der har til formål at fremme, kvalificere og skabe debat om ligestilling mellem kvinder og mænd samt at understøtte bestræbelserne for at indarbejde ligestilling i al politik, planlægning og forvaltning.

Stk. 2. Videnscenter for Ligestilling skal formidle viden og information om ligestilling til offentligheden.

Stk. 3. Videnscenter for Ligestilling kan påpege behov for og iværksætte undersøgelser, forskning, analyser eller andet, der har betydning for at sikre en alsidig ligestillingsdebat og kan stille forslag om ligestillingsinitiativer og -indsatser til ressortministre. Ministeren for ligestilling kan stille forslag om ligestillingsinitiativer og -indsatser til Videnscenter for Ligestilling.

§ 15. Videnscenter for Ligestilling ledes af en bestyrelse, der nedsættes af ministeren for ligestilling. Bestyrelsen består af 11 medlemmer, hvoraf et medlem vælges af og blandt centrets medarbejdere. Ministeren for ligestilling udpeger formanden og 3 medlemmer, der forsker i ligestilling eller køn. De øvrige 6 medlemmer udpeges af ministeren for ligestilling efter indstilling fra:

- 1) 1 medlem fra Finansministeriet, Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksbergs Kommunalbestyrelser i fællesskab,
- 2) 1 medlem fra Dansk Arbejdsgiverforening,
- 3) 1 medlem fra Landsorganisationen i Danmark,
- 4) 1 medlem fra Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,
- 5) 1 medlem fra kvindeorganisationerne i fællesskab, og
- 6) 1 medlem fra mandeorganisationerne i fællesskab

Stk. 2. Bestyrelsen udpeges for en periode på 4 år. Genudpegnung kan finde sted.

Stk. 3. §§ 11 og 12 finder tilsvarende anvendelse ved sammensætning af bestyrelsen.

§ 16. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for centrets drift over for ministeren for ligestilling.

Stk. 2. Bestyrelsen ansætter og afskediger centrets direktør.

Stk. 3. Bestyrelsen fastsætter centrets budget efter indstilling fra direktøren.

Stk. 4. Bestyrelsen fastsætter en vedtægt for Videnscenter for Ligestilling, der nærmere regulerer centrets forhold. Vedtægten godkendes af ministeren for ligestilling.

Stk. 5. Bestyrelsen udarbejder en årlig aktivitets- og handlingsplan.

Stk. 6. Bestyrelsen afgiver og offentliggør en gang årligt en beretning om centrets virksomhed.

§ 17. Videnscenter for Ligestilling nedsætter et Debatforum, hvis sammensætning godkendes af ministeren for ligestilling. Debatforum sammensættes således, at det repræsenterer indsigt i og interesse for ligestilling af kvinder og mænd og samfundsforhold i øvrigt, herunder synspunkter som gør sig gældende blandt interesse-rede organisationer, forskere og andre enkeltpersoner og grupper af personer. Debatforum skal have en ligelig kønssammensætning.

Kapitel 6

Ligestillingsnævnet

§ 18. Ligestillingsnævnet består af en formand og to andre medlemmer, der udpeges af ministeren for ligestilling for 3 år ad gangen. Genudpejning kan finde sted. Formanden skal være dommer. De øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og et medlem skal have viden om ligestilling, mens det andet medlem skal have viden om arbejdsmarkedsforhold. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 19. Nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter § 2 samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Nævnet kan herunder tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse i det omfang, det følger af de nævnte love mv.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn

som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. denne lovs § 1, stk. 3, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 4, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 20. Nævnet afviser klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

§ 21. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivningen.

§ 22. Når nævnet har truffet en afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser eller forlig, der er indgået for nævnet, ikke efterleves, kan ministeren for ligestilling på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

§ 23. Nævnet afgiver en gang årligt en beretning om sin virksomhed.

Kapitel 7

Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser

§ 24. Loven træder i kraft den 1. maj 2000.

Stk. 2. De i § 5 nævnte redegørelser udarbejdes første gang i 2001. De i § 13 nævnte indberetninger indsendes første gang til ministeren for ligestilling i 2003.

Stk. 3. Formanden for det i § 18 nævnte Ligestillingsnævn udpeges første gang for en periode på 4 år.

Stk. 4. Følgende love og bestemmelser ophæves:

- 1) Lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.
- 2) Lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder med de ændringer, der følger af lov nr. 374 af 20. maj 1992.
- 3) Lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning.
- 4) §§ 5a og 6a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992.

§ 25

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, *stk. 3*, udgår », jf. dog § 18, *stk. 2*«.

2. § 13 affattes således:

»§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister under hvis forretningsområde, den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde, der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter *stk. 2*.

Stk. 4. De i *stk. 1* og *2* nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.«

3. § 18 ophæves.

4. I § 19, *stk. 1*: udgår »og § 18, *stk. 2*, «.

§ 26

I lov nr. 375 af 14. juni 1995 om Teknologirådet foretages følgende ændring:

1. I § 5, *stk. 2, nr. 5*, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

§ 27

I lov om uddannelses- og erhvervsvejledning, jf. lovbekendtgørelse nr. 452 af 4. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, *stk. 3*, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

2. § 3, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Desuden tilførdnes rådet 2 repræsentanter for Arbejdsministeriet, 2 repræsentanter for Undervisningsministeriet og 1 repræsentant for ministeren for ligestilling.«

§ 28

I lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger foretages følgende ændring:

1. I § 18, *stk. 1* ændres »Ligestillingsrådet« til: »Ministeren for ligestilling«.

2. I § 18 *stk. 2* ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«, og »Ligestillingsrådets« til: »ministeren for ligestilling«.

3. I § 18, *stk. 3* ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«.

§ 29. Ministeren for ligestilling fremsætter forslag til revision af lovens kapitel 6 i folketingsåret 2002-2003.

§ 30. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrund for lovforslaget

Lovforslaget er et led i regeringens arbejde for ligestilling i det nye årtusinde, hvor arbejdet skal tage afsæt i nye værdier og temaer, forankret i en ny organisering. I sin oprindelse var ligestillingsarbejdet koncentreret om at sikre kvinders rettigheder, men det nye og moderne ligestillingsarbejde skal omhandle både kvinders og mænds rettigheder og muligheder, herunder lige indflydelse på det demokratiske velfærdssamfunds videre udvikling.

Det nye ligestillingsarbejde skal tage udgangspunkt i mangfoldighed og hensynet til den enkelte kvindes og mands behov og forudsætninger. Det er ikke tanken, at alle skal behandles ens, men at ligestillingsarbejdet med afsæt i kvinders og mænds lige værd skal fremme lige indflydelse og lige vilkår og muligheder for begge køn. Der vil derfor kunne være behov for i givet fald at iværksætte særlige foranstaltninger for at forebygge eller opveje forskelsbehandling p.g.a. køn.

Det må erkendes – og det ses også af statistikken, at der fortsat eksisterer uligestilling i Danmark, og at det derfor er nødvendigt at fortsætte arbejdet med ligestillingsspørgsmål, så kvinder, mænd og børn kan få et godt liv. Det er hensigtsmæssigt, at der udarbejdes relevant statistik – ikke fordi der skal arbejdes ud fra millimeterretfærdighed, men statistik kan kaste lys over eventuelle uligheder. Der vil herved også kunne tilvejebringes større viden om ligestillingsspørgsmål, og Folketinget har i vedtagelse V 87 netop peget på dette forhold, jf. nedenfor.

Det vil også være nødvendigt at tage nye redskaber i brug. Ligestillingsarbejdet er en fortløbende proces, og et vigtigt arbejdsredskab, som lovforslaget indfører, er anvendelsen af mainstreaming-princippet, som alle offentlige myndigheder ifølge lovforslaget forpligtes til. Princippet kan imidlertid ikke anvendes alene, men bør suppleres med særlige foranstaltninger som nævnt ovenfor.

Lovforslaget med en ny organisering af ligestillingsarbejdet skal også ses på baggrund af, at den gæl-

dende organisation og arbejdsgrundlaget for Ligestillingsrådet stort set har været uændret siden 1978, hvor rådet blev lovfæstet. Der har således i de senere år været rejst kritik af organiseringen, der er blevet betegnet som forældet og utidssvarende, og der var den 8. december 1995 en debat i Folketinget om, hvorvidt der burde etableres et ligestillingsombud. Dette var der ikke flertal for, men regeringen nedsatte på den baggrund og som opfølgning på Verdenskvindekonferencen i Beijing i september 1995 Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde den 1. april 1996.

Udvalget fik til opgave at overveje ændringer i organiseringen af ligestillingsarbejdet set i lyset af, hvilke opgaver, herunder også internationale opgaver, der burde prioriteres i det fremtidige ligestillingsarbejde. Udvalget afgav "Betænkning nr. 1370 om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering" (herefter benævnt bet. 1370) til statsministeren i januar 1999. Betænkningen indeholdt forslag til en ny organisering af ligestillingsarbejdet samt til temaer for det fremtidige ligestillingsarbejde. Betænkningen blev sendt til høring i ministerierne, kvinde- og mandeorganisationer, offentlige og private arbejdsmarkedsorganisationer mv., og der blev i høringssvarene udtrykt overvejende tilslutning til forslaget om omorganisering af ligestillingsarbejdet og til temaerne for arbejdet.

Betænkningen dannede baggrund for en forespørgselsdebat i Folketinget den 12. maj 1999 (F48), og i forbindelse med debatten vedtog Folketinget følgende den 18. maj 1999 (V87):

"Folketinget tager regeringens redegørelse om initiativer på baggrund af betænkningen fra "Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde" til efterretning og opfordrer regeringen til

- at forbedre den offentlige forvaltnings evne til at gennemføre mainstreaming-princippet,
- at arbejde for lige løn og pensionsforhold,
- at arbejde for ligelig kønsmæssig deltagelse i beslutningsprocesserne i samfundet,
- at understøtte bestræbelserne for bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv,

- at tilvejebringe større viden om ligestillingsspørgsmål, herunder kønsopdelt statistik,
- at udarbejde en årlig redegørelse til Folketinget om ligestillingen i samfundet,
- at Ligestillingsrådet nedlægges i overensstemmelse med udvalgets anbefalinger,
- at der etableres et Videnscenter for Ligestilling som en selvejende institution ledet af en bestyrelse med repræsentation fra blandt andet arbejdsmarkedets parter og med et tilknyttet debatforum, og
- at der i en 2-årig forsøgsperiode etableres et klagenævn, som kan træffe administrativt endelige afgørelser i sager om kønsdiskrimination".

Lovforslaget er i vidt omfang udformet på baggrund af denne vedtagelse, jf. nærmere herom nedenfor.

Lovforslaget skal også ses i lyset af de forpligtelser, som Danmark gennem deltagelse i internationalt samarbejde har påtaget sig på kvinde- og ligestillingsområdet. Danmark har ved sin tilslutning til dokumentet "Platform for Action" fra verdenskvindekonferencen i Beijing 1995 blandt andet forpligtet sig til at gennemføre mainstreaming-princippet.

Endvidere er Danmark ved sit medlemskab af EU forpligtet gennem de vedtagne direktiver, resolutioner eller anbefalinger mv. Blandt andet i Kommissionens årsrapport fra 1998 om ligestilling mellem kvinder og mænd understreges det, at "der skal gøres en indsats for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd ved at satse på såvel mainstreaming som specifikke foranstaltninger. Denne tosidede strategi er nu bestemmende for udformningen af alle ligestillingspolitikker"(KOM(1999) 106 endelig udg.).

Et andet væsentligt element i EU-samarbejdet på ligestillingsområdet er gennemførelsen af Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn, jf. afsnittet i de almindelige bemærkninger om forholdet til EU-retten. Direktivet, der omfatter arbejdsmarkedet og erhvervsuddannelser, skal gennemføres i dansk ret inden den 1. januar 2001. Ifølge direktivet påhviler bevisbyrden den indklagede, hvis der foreligger faktiske omstændigheder, der giver formodning om forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsministeriet forestår arbejdet med gennemførelsen af direktivet, og det er hensigten, at den delte bevisbyrde i forbindelse med denne gennemførelse på arbejdsmarkedet vil blive søgt gennemført på de områder, der er omfattet af lovforslagets forbud mod forskelsbehandling på grund af køn.

2. Lovforslagets indhold og omfang

Lovforslaget er en generel lov, som det kendes fra for eksempel forvaltningsloven og offentlighedsloven. Herudover omfatter lovkomplekset om ligestilling lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., lov om lige løn og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger samt eventuelle særbestemmelser i den øvrige lovgivning. Det bemærkes, at ligebehandlingsloven, lov om lige løn og lov om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger på disse loves områder finder anvendelse forud for bestemmelserne i ligestillingsloven og således er at betragte som "lex specialis" i forhold til ligestillingsloven. Dette indebærer, at forskelsbehandling på områder, der er reguleret af ligebehandlingsloven, ligelønsloven og loven om de erhvervstilknyttede sikringsordninger fortsat skal behandles efter de pågældende love.

Lovforslaget indeholder bestemmelser, der kan medvirke til at styrke ligestillingsarbejdet både centralt og decentralt, herunder først og fremmest gennemførelse af det såkaldte mainstreaming-princip, hvorefter kønsaspektet skal indarbejdes i al politik, planlægning og forvaltning, hvilket den enkelte ressourceminister og den enkelte kommune har ansvaret for. Blandt andet for at kunne påse, at ligestillingsarbejdet udvikler sig på en tilfredsstillende og hensigtsmæssig måde, skal ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder udarbejde ligestillingsredegørelser, således som det kendes for kommunernes vedkommende.

I lovforslaget er indskrevet lov nr. 157 af 24. april 1985 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o. lign. (udvalgsloven) og lov nr. 427 af 13. juni 1990 om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning (bestyrelsesloven), idet er der dog er foreslået visse ændringer, jf. nedenfor. Endvidere indeholder lovforslaget konsekvensændringer af blandt andet lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. (ligebehandlingsloven) og lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992 om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven).

3. Organisering af ligestillingsarbejdet

Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde opdelt i bet. 1370 opgaverne i ligestillingsarbejdet i tre hovedgrupper:

- 1) politiske og administrative opgaver,
- 2) debat, dokumentation og formidling og
- 3) juridisk vejledning og klagebehandling.

Statsministeren udepegede den 1. juli 1999 en minister for ligestilling, der skal varetage de politiske og administrative opgaver, og i forbindelse med finansloven for 2000 er oprettet en departemental enhed, der skal bistå ministeren, og som indtil nedlæggelsen af Ligestillingsrådet også skal bistå rådet. Som følge af mainstreaming-princippet vil ligestillingsministeren have det overordnede ansvar for koordinering af regeringens ligestillingsarbejde, medens de enkelte ressourceministre har ansvaret for ligestillingsarbejdet på hver deres område. Tilsvarende har de kommunale myndigheder ansvaret for ligestillingen i kommunerne - dermed har alle myndigheder et ansvar for at integrere ligestilling på hver sit område i hele forvaltningsstrukturen.

Ved nærværende forslag foreslås etableret et Videnscenter for Ligestilling med et tilknyttet Debatforum, der skal varetage debat, dokumentation og formidling samt i en forsøgsperiode på 2 år et klagenævn for kønsdiskrimination, betegnet Ligestillingsnævnet, der skal varetage klagevejledning og klagebehandling i sager om kønsdiskrimination.

Behovet for den nævnte opdeling af opgaverne og styrkelse af ligestillingsarbejdet generelt er beskrevet i bet. 1370, og der henvises til betænkningen for en gennemgang af det hidtidige ligestillingsarbejde.

Nedlæggelse af Ligestillingsrådet

Med lovforslaget ophæves den gældende ligestillingslov, og Ligestillingsrådet nedlægges. Ligestillingsrådet har siden oprettelsen i midten af 70'erne udført et stort arbejde med at skabe debat og viden om aktuelle ligestillingsspørgsmål, men som nævnt ovenfor, har organiseringen været udsat for kritik. Det er blandt andet blevet fremført, at Ligestillingsrådet skal varetage mange og meget forskelligartede opgaver i ligestillingsarbejdet, herunder som vidensindsamler, debatformidler og juridisk sagsbehandler. For så vidt angår det sidste har det været problematiseret, at Ligestillingsrådet alene kan give vejledende udtalelser i sager om kønsdiskrimination på grund af køn.

Videnscenter for Ligestilling og Debatforum

Med lovforslaget foreslås oprettet et Videnscenter for Ligestilling som en selvejende institution, der har til formål at fremme, kvalificere og skabe debat om ligestilling af kvinder og mænd samt understøtte bestræbelserne for at indarbejde ligestilling i al politik, planlægning og forvaltning. Videnscenter for Ligestil-

ling skal formidle viden og information om ligestilling til offentligheden. Centret skal have høj grad af frihed til at tilrettelægge sit arbejde og vælge sine opgaver. Centret skal fungere som formidler af synspunkter og viden mellem myndigheder, organisationer, virksomheder og befolkningen i bred forstand samt udgøre en kundskabsbase med bred faglig kompetence. De tre hovedelementer i centret bliver således:

- Bred og alsidig debat om aktuelle og nye emner i ligestillingsarbejdet, herunder være "vagthund" og overvåge ligestillingsarbejdet og den offentlige ligestillingspolitik
- Indsamling og formidling af viden, forskningsresultater og statistik samt udvikling af nye metoder i ligestillingsarbejdet
- Brændpunkt og mødested for organisationer, myndigheder, erhvervslivet, eksperter og befolkningen

Det er vigtigt, at centret samarbejder med ministeren for ligestilling, andre myndigheder, institutioner, virksomheder, organisationer mv. Det forudsættes, at der etableres klare samarbejdsflader til for eksempel Center for information om kvinde- og kønsforskning (Kvinfo), Socialforskningsinstituttet, Danmarks Statistik mv. Centret kan nedsætte ad hoc ekspertgrupper om aktuelle ligestillingsspørgsmål og på den måde inddrage alle relevante aktører.

I tilknytning til centret foreslås etableret et Debatforum, der foreslås sammensat således, at medlemmerne repræsenterer indsigt i og interesse for ligestilling mellem kvinder og mænd og samfundsforhold i øvrigt, herunder synspunkter som gør sig gældende blandt interesserede organisationer, forskere og andre enkeltpersoner og grupper af personer. Debatforum skal have en ligelig kønssammensætning.

Ligestillingsnævn

Hidtil har enhver haft mulighed for at indbringe sager for Ligestillingsrådet og få en vejledende udtalelse i sager om forskelsbehandling på grund af køn. Denne mulighed bortfalder ved nedlæggelse af Ligestillingsrådet og i stedet foreslås det, at der for en 2-årig forsøgsperiode oprettes Ligestillingsnævnet, der er et klagenævn for sager om kønsdiskrimination, som skal kunne træffe administrativt endelige afgørelser.

På arbejdsmarkedet vil sager om kønsdiskrimination ofte blive behandlet i det fagretlige system, og det foreslås derfor alene at tillægge Ligestillingsnævnet kompetence til at behandle klager over kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet i det omfang, sagerne ikke vil blive behandlet fagretligt. Af hensyn til ønsket om i videst mulig omfang at beskytte individets retsstil-

ling i sager om forskelsbehandling på grund af køn, skal nævnet dog kunne behandle sådanne sager, såfremt vedkommende faglige organisation ikke agter at forfølge sagen i det fagretlige system, eller hvor klageren ikke er medlem af en faglig organisation.

Nævnets sekretariat vil kunne rådgive borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder mv. med hensyn til, hvor og hvorledes en sag om forskelsbehandling på grund af køn kan indbringes.

Nævnet får kompetence inden for lovens anvendelsesområde samt inden for ligebehandlingsloven, ligelønsloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Det betyder bl.a., at nævnet kan tilkende godtgørelse for overtrædelse af forbudet mod kønsdiskrimination. Nævnet skal afvise sager, der ikke er egnede til behandling ved nævnet, for eksempel fordi afgørelsen vil forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder afhøring af vidner. Dette kan bl.a. være tilfældet, hvor sagen omhandler seksuel chikane, eller hvor en arbejdstager har nedlagt påstand om underkendelse af afskedigelser.

Da nævnets afgørelser efter lovforslaget skal offentliggøres anonymiseret, vil det være muligt at følge udviklingen med hensyn til omfanget og arten af sager om forskelsbehandling.

Nævnet er underlagt reglerne i forvaltningsloven og offentlighedsloven og dermed også bestemmelser om partshøring, tavshedspligt, habilitet mv.

4. Særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling og fravigelse af ligebehandlingsprincippet

Det vurderes som nødvendigt, at den generelle inddragelse af kønsaspektet suppleres med konkrete initiativer for at fremme ligestilling, hvis der skal sikres reelt lige vilkår for kvinder og mænd. Kompetencen til konkret at fravige ligebehandlingsprincippet foreslås henlagt til de enkelte ressortministre, hvilket understreger de enkelte ministres ansvar for ligestilling.

Herudover kan ministeren for ligestilling fastsætte overordnede regler for, hvornår ligebehandlingsprincippet kan fraviges. Formålet er at skabe en mere smidig og fleksibel adgang til at iværksætte specifikke ligestillingsinitiativer, som især vurderes at kunne få en positiv virkning for nedbrydning af det kønsopdelte uddannelses- og arbejdsmarked. Adgangen til at iværksætte positive særforanstaltninger er hjemlet i Amsterdamtraktatens artikel 141.

5. Gennemførelsen af mainstreaming-princippet

Et af de nye elementer i lovforslaget er gennemførelsen af mainstreaming-princippet, det vil sige, at alle

offentlige myndigheder skal indarbejde kønsaspektet i al planlægning og forvaltning. Erfaringerne med det internationale og det nationale ligestillingsarbejde viser, at mainstreaming forudsætter politisk og administrativ opbakning samt nuanceret og kvalificeret viden om kønsrelaterede problemstillinger.

Ministeren for ligestilling har en overvågningsfunktion og ansvaret for de overordnede retningslinier og politikker, medens udførelsen af det konkrete arbejde placeres hos de statslige myndigheder, kommuner og amtskommuner.

Mainstreaming-princippet gennemføres alene for de offentlige myndigheders virke, men da stadig flere offentlige opgaver varetages af private virksomheder ved privatisering eller licitation, bør stat, amt og kommune overveje, hvordan mainstreaming-princippet kan udmøntes ved for eksempel at stille krav om ligestillingspolitik hos leverandører til offentlige virksomheder og ved udbud af opgaver.

Et særligt punkt i gennemførelsen af mainstreaming-princippet kan være at indtænke kønsaspektet ved udarbejdelse af ny lovgivning, ligesom det er tilfældet med miljømæssige konsekvenser.

Mainstreaming-princippet forudsætter rådgivning, vejledning og undervisning i ligestillings spørgsmål i et tæt samarbejde med de ansvarlige myndigheder, hvilket ministeren for ligestilling vil tage initiativ til.

6. Ligestillingsredegørelser

Statslige institutioner og virksomheder med mere end 50 ansatte har hidtil været forpligtet til at udarbejde handlingsplaner for ligestilling. Ifølge lovforslaget skal ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder i stedet udarbejde ligestillingsredegørelser efter samme retningslinier, som gælder for kommuner og amtskommuner i medfør af lov om kommunernes styrelse (lovbekendtgørelse nr. 810 af 28. oktober 1999). Kravet omfatter alle ministerierne, uanset om der er mindre end 50 ansatte. Der skabes herved ens retningslinier for stat, amt og kommune og dermed også et mere sammenligneligt materiale. Redegørelserne skal være et redskab for den enkelte myndighed, institution eller virksomhed i gennemførelsen af ligestillingspolitik, herunder personalepolitik ikke mindst i forhold til den allerøverste politiske og administrative ledelse.

Redegørelserne vil være et vigtigt instrument i forbindelse med gennemførelsen af mainstreaming-princippet, idet det herved kan vurderes, hvor der især skal sættes ind med nye initiativer.

Redegørelserne skal efter lovforslaget udarbejdes hvert andet år og i de pågældende år danne grundlag

for ministeren for ligestillings årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan til Folketinget. Det giver mulighed for en nær og koordineret sammenhæng mellem regeringens ligestillingspolitik og kommunalt ligestillingsarbejde. Offentlige myndigheder og offentlige virksomheder har pligt til at give ministeren for ligestilling de oplysninger, der er nødvendige i forbindelse med udarbejdelsen af den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan til Folketinget.

7. Køns sammensætningen i offentlige udvalg og statslige bestyrelser

Kvindes og mænds lige muligheder for at deltage i samfundets beslutningsprocesser er et af fokusområderne i Folketingets vedtagelse V87. Den gældende lovgivning omfatter udvalgsloven og bestyrelsesloven, hvorefter udvalg, der er nedsat af en minister og bestyrelser mv. for statslige forvaltningsmyndigheder så vidt muligt bør have en afbalanceret kønssammensætning.

Virkningerne af den gældende udvalgslov fra 1985 og den gældende bestyrelseslov fra 1990 har været fulgt løbende. I de seneste år har kvindeandelen i følge Statsministeriets opgørelser over nynedsatte og indberettede udvalg udgjort ca. 38 % og for de statslige bestyrelser er andelen i den seneste opgørelse fra 1997 opgjort til 26,9 %.

Formuleringen om kønssammensætningen i udvalg og bestyrelser mv. foreslås skærpet i forhold til den gældende udvalgslov og bestyrelseslov, således at offentlige udvalg mv. og bestyrelser for statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig kønssammensætning.

Det vil som hidtil være en forudsætning for at blive udpeget som medlem af et udvalg eller en bestyrelse, at medlemmet har den for arbejdet nødvendige sagskundskab og relevante kvalifikationer. Derfor fastholdes muligheden for at fravige kravet om en ligelig eller en afbalanceret kønssammensætning, hvis der er saglige grunde hertil.

Reglernes anvendelsesområde udvides til at omfatte bestyrelser for en række institutioner, der ikke direkte er omfattet af den statslige forvaltning, men som hovedsageligt er offentligt finansieret eller ejet, dog således at de alene bør have en afbalanceret kønssammensætning.

Endvidere får ressortministrene adgang til i visse tilfælde at lade pladser stå tomme i udvalg og bestyrelser, hvis der ikke kan gives en saglig grund til at fravige kravet om, at der bør være en ligelig henholdsvis en afbalanceret kønssammensætning.

8. Seksuel chikane

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet er i en omfattende domspraksis blevet behandlet og pådømt som overtrædelse af ligebehandlingsloven. Det er regeringens opfattelse, at seksuel chikane udenfor arbejdsmarkedsområdet er lige så anstødelig og nedværdigende for den, det går ud over, og derfor bør sanktioneres.

Det er derfor en del af lovens formål at modvirke seksuel chikane. Som led heri vil personer, der har været udsat for seksuel chikane udenfor arbejdsmarkedsområdet, efter lovforslaget kunne få tilkendt en godtgørelse, såfremt der foreligger et afhængighedsforhold mellem den forurettede og krænkeren, jf. nedenfor under bemærkningerne til § 24. Godtgørelsen vil blive udmålt konkret af domstolene i forhold til grovheden af den seksuelle chikane, og den omfattende praksis på arbejdsmarkedsområdet vil danne udgangspunkt herfor.

Spørgsmålet om bevisbyrden i sager om seksuel chikane vil blive taget op i forbindelse med gennemførelsen af Rådets direktiv om bevisbyrden i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn, jf. ovenfor i afsnittet om lovforslagets baggrund.

9. Høring

Lovforslaget har i en tidligere fase været sendt til høring til de her nævnte, og efter omarbejdelse på baggrund af høringssvarene er forslaget samtidig med fremsættelsen sendt til fornyet høring i samtlige ministerier, Advokatsamfundet, Akademikernes Centralorganisation, Aktive Fædre, Børnerådet, Danmarks Statistik, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Industri, Dansk Kvindesamfund, Dansk Ungdoms Fællesråd, Den Danske Dommerforening, Det Danske Center for Menneskerettigheder, Foreningen Far, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen af Aktive Kvinder, Frederiksberg Kommune, Foreningen for Kvinde- og Kønsforskere, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, HK, Københavns Kommune, Kommunernes Landsforening, Kvinderådet, Kvindeforbund, Landsorganisationen i Danmark, Maskulint Forum, Nævnet for etnisk ligestilling, Rektorkollegiet, Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, Sammenslutningen Af Landbrugs Arbejdsgiverforeninger og Teknologirådet. Derudover har lovforslaget været offentliggjort på internettet.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovforslaget har økonomiske og administrative konsekvenser for staten i år 2000 og frem. Lovforsla-

get medfører statslige merudgifter i år 2000-2003 på 10 mill. kr. årligt. Merudgifterne afholdes i 2000 inden for de på FL2000 afsatte bevillinger til ligestillingsområdet.

Der vil være udgifter på 10,0 mill. kr. årligt til tilskud til aktiviteter vedrørende ligestilling, herunder tilskud til etablering og drift af et Videnscenter for Ligestilling. Heraf forventes ca. 5 mill. kr. anvendt til projekter mv., mens resten anvendes til løn og drift.

Lovforslaget medfører endvidere udgifter på 9,5 mill. kr. til en departemental enhed under ministeren for ligestilling og til et klagenevnet for kønsdiskrimination (Ligestillingsnævnet). Udgiften omfatter udgifter til projekter samt udgifter til løn og drift.

Udgifterne afholdes inden for de eksisterende bevillinger herunder ved de allerede overførte bevillinger på 1,1 mill. kr. fra Statsministeriet og 0,3 mill. kr. fra Arbejdsministeriet. Endvidere bortfalder den udgift på 7,6 mill. kr., der har været i forbindelse med Ligestillingsrådet.

Lovforslaget har ikke herudover økonomiske eller administrative konsekvenser, idet der primært overføres administrative opgaver fra et organ til andre. Lovforslaget bygger på mainstreaming-princippet, hvilket indebærer, at administration af lovgivningen i højere grad henlægges til ressortministrene. Den offentlige forvaltning skal således fortsat løbende forbedre sin evne til at arbejde med ligestilling. Samtidig sker der en ændring af kravet til statslige institutioner og virksomheder med mere end 50 ansatte, idet de ikke længere skal udarbejde handlingsplaner for ligestilling, men derimod redegørelser for ligestilling. Det skønnes ikke at have administrative konsekvenser.

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for amter eller kommuner. Lovforslagets kommunaløkonomiske konsekvenser skal forhandles med de kommunale parter.

Erhvervsmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget forventes at skabe større gennemskuellighed i fordelingen af opgaver og kompetence, og dermed give borgerne lettere adgang til at få råd og vejledning om ligestilling.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget rummer ikke umiddelbart konsekvenser i forhold til EU-retten. Det skal dog bemærkes, at Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn (Bevisbyrdedirektivet) skal være gennemført i dansk ret senest den 1. januar 2001. Med direktivet indføres en delt bevisbyrde, således at det påhviler indklagede at bevise, at der ikke foreligger diskrimination, hvis der er faktiske omstændigheder, der giver en formodning for diskrimination på grund af køn. Bevisbyrdedirektivet er et minimumsdirektiv, der omfatter arbejdsmarkedsforhold, herunder adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår og ligeløn. Arbejdsministeriet er ansvarlig for gennemførelsesprocessen, der vil ske i samspil med arbejdsmarkedets parter. Den delte bevisbyrde vil i forbindelse hermed blive søgt gennemført for alle de områder, der er omfattet af lovforslaget, dvs. også uden for arbejdsmarkedsområdet.

Samlet vurdering af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Nej	Lovforslaget medfører en øget årlig udgift for staten på 10 mill. kr.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Lovforslaget medfører en øget gennemskuelighed i fordelingen af kompetencen, ansvaret og opgaverne i den offentlige administration og vil forbedre evnen til at gennemføre mainstreaming-princippet.	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Lovforslaget forventes at skabe større gennemskuelighed i fordelingen af opgaver og kompetence, og dermed give borgerne lettere adgang til at få råd og vejledning om ligestilling i relevante organer	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget understreger, at ligestilling skal integreres i al politik og planlægning, herunder gennem specifikke foranstaltninger, hvilket i EU-retten er fastlagt som det bærende princip for ligestillingsarbejdet. Derudover har forslaget ingen konsekvenser i forhold til EU-retten, men principperne i Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn forventes overført til hele lovens anvendelsesområde, når direktivet gennemføres i dansk ret.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til kapitel 1

Formål

Til § 1

Bestemmelsen svarer delvist til formålsbestemmelsen i den gældende lov om ligestilling mellem mænd og kvinder (lov nr. 238 af 20. april 1988). Ved ligestilling forstås blandt andet lige integration i alle samfundets funktioner, herunder lige adgang til samfundets styrende organer, lige adgang til arbejdsmarkedet, lige muligheder for at få uddannelse og undervisning mv. Ligestilling skal således forstås bredt med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd, lige muligheder og lige rettigheder og omfatter alle forhold, herunder også private og rent personlige forhold. Ligestilling forudsætter ikke alene sikring af lige rettigheder og fravær af forskelsbehandling, men også en

aktiv indsats for at fjerne faktiske kønsskævheder i alle samfundets forhold. Formålet er derfor understreget som på den ene side at sikre aktivt ligestillingsfremmende arbejde og på den anden at modvirke kønsdiskrimination og seksuel chikane.

Det er ikke hensigten at give en endegyldig definition af ligestillingsbegrebet, der udvikler sig i takt med det omgivende samfund. Det centrale er, at der tages udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd og lige muligheder i respekt for, at ikke alle kvinder er ens og ikke alle mænd er ens. Ligestilling skal derfor forstås som et mangfoldigt begreb med udgangspunkt i den enkeltes livssituation uanset køn. Ligestillingsbegrebet blev diskuteret af Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde (bet. 1370, kap. 5.1.1), men udvalget fandt det ikke muligt at lægge sig fast på en bestemt opfattelse. Den brede forståelse af ligestillingsbegrebet og arbejdet med ligestilling, der foreslås i formålsbestemmelsen, skal sikre, at nye problematikker kan inddrages.

Til kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

Til § 2

Bestemmelsen indeholder lovforslagets generelle regel om lige behandling af kvinder og mænd.

I stk. 1 fastslås i 1. pkt., at kvinder og mænd skal behandles på lige vilkår inden for den offentlige forvaltning og inden for erhvervsmæssig og almen virksomhed.

Bestemmelsens anvendelsesområde svarer bortset fra den offentlige forvaltning i det væsentlige til anvendelsesområdet for lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. Særligt med hensyn til den offentlige forvaltning bemærkes, at der her efter almindelige forvaltningsretlige principper allerede gælder et forbud mod usaglig forskelsbehandling, herunder af kvinder og mænd. Det er imidlertid af principielle grunde fundet rigtigst at fastsætte en udtrykkelig bestemmelse herom i lovforslaget. Bestemmelsen indebærer ikke på dette punkt ændringer i forhold til gældende ret.

Offentlig forvaltning omhandler bl.a. ydelser fra det offentlige, f.eks. det offentliges betjening af arbejdsmarkedet i arbejdsformidlingerne og det offentliges servicering af borgerne, for eksempel retten til offentlige sundhedsforanstaltninger, lægebehandling og sociale ydelser.

Den foreslåede bestemmelse indebærer således navnlig et forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd inden for erhvervsmæssig virksomhed. Udtrykket almen virksomhed er i den forbindelse alene medtaget for at sikre, at forbudet også gælder for de almene boligorganisationers udlejningsvirksomhed.

Udtrykket erhvervsmæssig virksomhed skal som i racediskriminationsloven forstås bredt og omfatter ikke kun egentlige forretningsdrivende, men også f.eks. udbydere af tjenesteydelser, herunder håndværkere, advokater, tandlæger, ejendomsrådgivere mv. Endvidere er bl.a. forlystelser, herunder restauranter, cafeer, udstillinger, biografteater og diskoteker mv., omfattet.

Det er således uden betydning, hvilken nærmere karakter den pågældende virksomhed har, blot den kan betegnes som erhvervsmæssig. Ved afgørelsen af disse spørgsmål må der anlægges en samlet vurdering, hvor det bl.a. må tillægges betydning, i hvilket omfang virksomheden bidrager til den pågældendes samlede indkomst, og i hvilket omfang virksomheden i øvrigt kan siges at have forretningsmæssig karakter.

Der må i den forbindelse også lægges vægt på, om reale grunde taler for, at den pågældende frit bør kunne vælge kun at indgå aftale mv. med personer af et bestemt køn. Som eksempler på virksomhed, der ud fra disse principper i almindelighed vil falde uden for bestemmelsen, kan nævnes enkeltpersoners udlejning på rent privat basis af værelser mv. samt salg af private ejendele. Endvidere vil f.eks. lokale sportsforeninger i almindelighed falde uden for bestemmelsen.

Privatlivsforhold er selvsagt heller ikke omfattet.

Der henvises nærmere til stk. 4 og til bemærkningerne til denne bestemmelse for områder, der allerede er omfattet af anden lovgivning om ligestilling og ligebehandling.

Inden for bestemmelsens anvendelsesområde skal kvinder og mænd behandles på lige vilkår.

Det betyder, at der ikke må finde vilkårlig forskelsbehandling sted mellem kvinder og mænd. Det gælder, uanset om der er tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling omfatter beslutninger, handlinger, begrundelser og valg af kriterier mv., hvor motivet er at forskelsbehandle kvinder og mænd. Indirekte forskelsbehandling omfatter forhold, handlinger, beslutninger, begrundelser mv., der i praksis har en kønsskæv effekt. Motivets er for så vidt underordnet, hvis effekten er kønsskæv.

Omfattet af forbudet er således ikke kun tilfælde, hvor der udtrykkeligt lægges vægt på den pågældendes køn, men efter omstændighederne også tilfælde, hvor der lægges vægt på andre »kønsspecifikke« forhold, f.eks. graviditet.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder på den anden side ikke, hvis denne er begrundet i saglige og objektive forhold, der ikke er begrundet i køn. Bestemmelsen er f.eks. ikke til hinder for, at der opkræves forskellig betaling for erhvervsmæssig betjening mv. af kvinder og mænd, hvis dette er begrundet i en forskel i omkostninger, eller at betjening af det ene køn afvises med den begrundelse, at den pågældende alene er fagligt kvalificeret til eller særligt specialiseret i behandling mv. af det andet køn. Det vil f.eks. selvsagt ikke være i strid med bestemmelsen, at personer, der er specialiserede i betjening af det ene køn, afviser at betjene det andet, som f.eks. uddannede herre- eller dameskræddere. Det samme synspunkt gør sig gældende for skønhedsklinikker og frisører, der er specialiseret i at betjene det ene køn.

Afgørelsen af, om der i en konkret situation er tale om behandling på lige vilkår eller der foreligger diskrimination i strid med loven, må træffes efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

F. t. l. om ligestilling af kvinder og mænd

Om fravigelse af bestemmelsen med det formål at fremme ligestilling henvises til den foreslåede bestemmelse i § 3.

Efter bestemmelsens 2. pkt. kan der tilkendes en person, hvis rettigheder efter stk. 1 overtrædes, en godtgørelse. Tilsvarende bestemmelser findes i anden ligestillingslovgivning, jf. f.eks. § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der efter almindelige regler tillige tilkendes den pågældende erstatning. Det kan f.eks. gælde, hvis det forhold, at en erhvervsdrivende i strid med 1. pkt. har afvist at betjene en person, har påført vedkommende et økonomisk tab.

Efter stk. 2 kan ministeren for ligestilling fastsætte regler om, at nærmere angiven erhvervmæssig og almen virksomhed ikke er omfattet af stk. 1. Bestemmelsen giver derimod ikke hjemmel til at fastsætte undtagelser for den offentlige forvaltnings vedkommende. Det skyldes, at bestemmelsen i stk. 1 på dette punkt svarer til gældende ret, jf. ovenfor.

Bestemmelsen tager sigte på tilfælde, hvor kvinder og mænd for så vidt ikke kan siges at blive behandlet på lige vilkår, jf. stk. 1, men hvor det må anses for rimeligt og naturligt at opretholde en adgang til en sådan forskelsbehandling. Der kan f.eks. i det omfang, der i øvrigt er tale om erhvervmæssig virksomhed, jf. stk. 1 være tale om danseskoler, balletskoler eller madlavningsskoler mv., der ønskes forbeholdt det ene køn.

Ministeren for ligestilling vil gennemføre en høring af ministerier og relevante erhvervsorganisationer mv. for at få afdækket, om der er behov for at undtage nærmere angivne former for virksomhed som ovenfor nævnt.

Efter stk. 3 kan der tilkendes personer, der udsættes for seksuel chikane, en godtgørelse. Der skal herved navnlig lægges vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for chikane, og den, der har udøvet den.

Bestemmelsen supplerer de øvrige bestemmelser i dansk ret om seksuel chikane, jf. navnlig erstatningsansvarslovens § 26 om godtgørelse for tort og § 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Tilfælde, der er omfattet af sidstnævnte lov, vil fortsat skulle behandles efter denne, jf. den foreslåede bestemmelse i stk. 4 og bemærkningerne til bestemmelsen. I forhold til erstatningsansvarslovens § 26 indebærer bestemmelsen navnlig en lempelse af niveauet for, hvornår der foreligger en retsstridig adfærd.

Anvendelsesområdet for bestemmelsen er det samme som i stk. 1, dvs. den offentlige forvaltning, erhvervmæssig og almen virksomhed.

En betingelse for, at der kan ydes godtgørelse, er at omstændighederne taler for det, dvs. at det må anses for rimeligt. Bestemmelsen har karakter af en lovbestemt retlig standard, og har til formål også uden for ligebehandlingslovens område at give et rimeligt retsværn mod den omhandlede form for chikane.

Der skal efter bestemmelsen navnlig lægges vægt på, om der har bestået et afhængighedsforhold mellem den, der har været udsat for chikane, og den, der har udøvet den. Det er her forudsat, at der i almindelighed må være tale om et afhængighedsforhold mellem »offeret« og »chikanøren«, der kan sammenlignes med forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte, jf. herved den nævnte bestemmelse i ligebehandlingslovens § 4. Der kan f.eks. være tale om lærere i forhold til elever, læger eller andet sundhedspersonale i forhold til patienter eller institutionsansatte i forhold til anbragte mv.

Det er ikke i sig selv afgørende, hvilken form den seksuelle chikane har, herunder om der er tale om fysiske eller verbale tilnærmelser mv. Der må således anlægges en samlet og konkret vurdering af, om den adfærd, der har været udvist, overskrider grænserne for, hvad den pågældende må acceptere. Der må bl.a. lægges vægt på den nærmere karakter af adfærden, og på de hidtidige personlige forhold mellem de involverede personer.

Som følge af, at der, jf. ovenfor, skal være tale om et afhængighedsforhold mellem de pågældende, der kan sammenlignes med forholdet mellem arbejdsgiver og ansat, forudsættes det, at hidtidig retspraksis efter ligebehandlingslovens § 4 tillægges væsentlig vejledende betydning ved fastlæggelsen af grænserne for den retsstridige adfærd.

Seksuel chikane defineres inden for EU (resolution af 27. november 1991, KOM(1991)2625) som adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders eller mænds værdighed på arbejdspladsen. Dansk Arbejdsgiverorganisation og Landsorganisationen i Danmark har anvendt samme definition i deres aftale om ligebehandling, tillæg til samarbejdsaftalen. Forbudet gælder uanset om den seksuelle chikane udøves mod en person af samme eller modsatte køn. Chikane er alene omfattet, hvis den retter sig mod en eller flere bestemte personer, dvs. et reklamefremstød af seksuel karakter vil ikke umiddelbart være omfattet af bestemmelsen.

Uden for bestemmelsens område vil der selvsagt fortsat kunne tilkendes godtgørelse efter erstatnings-

ansvarslovens § 26, såfremt betingelserne i denne bestemmelse må anses for opfyldt. Bestemmelsen indebærer ingen ændring i gældende ret i forhold til denne bestemmelse.

Efter stk. 4 gælder, at lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse, barselorlov mv., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger finder anvendelse på de områder, der er omfattet af disse love. Disse love finder på deres område anvendelse i stedet for bestemmelserne i ligestillingsloven og er således at betragte som »lex specialis« i forhold til ligestillingsloven.

Dette berører imidlertid ikke det overordnede ansvar for koordinering af regeringens ligestillingsarbejde, som er tillagt ministeren for ligestilling, og som således også omfatter bl.a. arbejdsmarkedsområdet.

Lovforslaget tilsigter i øvrigt ikke at ændre i anden lovgivning. Det almindelige princip, som lovforslaget er udtryk for, bør imidlertid indgå i overvejelser om ændring af lovgivning mv., der direkte eller indirekte kan have en kønsdiskriminerende virkning.

Særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling

Til § 3

Efter stk. 1 kan ressortministeren på eget område uanset bestemmelsen i § 2 tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn. Bestemmelsen tager sit udgangspunkt i retten til at indføre positive særforanstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd for EUs medlemsstater, der blev traktatfæstet med Amsterdamtraktaten. Det fremgår af EF-traktatens artikel 141 (tidligere artikel 119), at "For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervmæssige karriere".

Positive særforanstaltninger kan omfattet en lang række instrumenter, hvor bl.a. kan nævnes særligt formulerede informationskampagner, økonomiske incitamenter og personalepolitiske tiltag i den enkelte virksomhed.

De enkelte ressortministre kan efter forslaget på hver deres forretningsområde tillade positive særforanstaltninger uanset det generelle forbud mod for-

skelsbehandling i § 2. Den myndighed, virksomhed eller organisation, der ønsker en dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling skal søge om den hos de enkelte ressortministre, der herefter beslutter om ansøgningen skal imødekommes. Efter ligebehandlingslovens regler kan der iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling, og § 3 skal sikre, at der også på områder, der ikke er omfattet af ligebehandlingsloven, kan tages særlige ligestillingsinitiativer, idet initiativerne kan have enten kvinder eller mænd som den primære målgruppe. Særforanstaltninger kan tænkes anvendt for eksempel inden for undervisning, der ikke er omfattet af ligebehandlingsloven, fordi der ikke er tale om egentlig erhvervsuddannelse.

I stk. 2 foreslås ministeren for ligestilling bemyndiget til at fastsætte overordnede regler for, hvornår der kan iværksættes positive særforanstaltninger til fremme af ligestilling uden forudgående dispensation fra ressortministrene. Arbejdsministeren er i dag tillagt en lignende bemyndigelse i ligebehandlingslovens § 13, stk. 4, men det omfatter alene beskæftigelse og erhvervsuddannelse. Af bet. 1370 fremgår bl.a., at udvalget indstiller, at dispensationsreglerne i ligebehandlingsloven tages op til overvejelse, så det bliver muligt at gennemføre positiv særbehandling inden for fastlagte rammer uden konkret ansøgning. Det vil efter lovforslaget være muligt for ministeren for ligestilling at udarbejde en bekendtgørelse, der beskriver de foranstaltninger, der kan iværksættes uden dispensation. Der er tale om en generel bemyndigelse, der både vedrører områder, der er omfattet af ligebehandlingsloven og områder, der er omfattet af nærværende lovforslag. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at kompetencen til at fravige ligebehandlingsprincippet konkret i forbindelse med beskæftigelse og erhvervsuddannelse mv. tillægges ressortministrene, jf. § 3, stk. 1.

Kompetencen hos ministeren for ligestilling dækker således de mere overordnede principper, hvorimod administrationen og de konkrete fravigelser tillægges de enkelte ressortministre.

§ 3 skal ses i nær sammenhæng med § 2. Forbudet mod forskelsbehandling i § 2 skal derfor ikke ses som absolut, da det kan være nødvendigt at behandle kvinder og mænd forskelligt for netop at stille dem lige og sikre reel lige muligheder. Adgangen til at iværksætte positive særforanstaltninger kan derfor i nogle tilfælde være en forudsætning for at opfylde lovens formål i henhold til § 1.

I stk. 3 præciseres det, at dispensationer inden for områder, der er omfattet af ligebehandlingsloven skal gives i henhold til den pågældende lov, jf. ligebehand-

lingsloven § 13. Med dette lovforslag ændres reglerne i ligebehandlingsloven § 13, så det er de samme principper, der gælder for tilladelse til at fravige princippet om lige behandling og dermed gennem positive særforanstaltninger at fremme ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd i denne lov og i ligebehandlingsloven. Dispensation fra ligebehandlingsprincippet inden for beskæftigelse og erhvervsuddannelse reguleres i ligebehandlingsloven efter tilsvarende princip om, at ressortministeren har ansvaret for og retten til at tillade positive særforanstaltninger på eget område, mens ministeren for ligestilling kan udstede generelle undtagelser fra ligebehandlingsprincippet i bekendtgørelsesform, jf. bemærkningerne til § 25.

Til kapitel 3

Offentlige myndigheders forpligtelser

Til § 4

Bestemmelsen er en delvis videreførelse af § 1, stk. 2, i den gældende ligestillingslov. Det foreslås, at alle offentlige myndigheder, herunder også kommuner og amtskommuner, får en handlepligt til at arbejde for at fremme ligestilling både i forhold til borgerne og i forhold til myndighedens forvaltningsområde og personale. Af bestemmelsen fremgår, at ansvaret for at fremme ligestilling er placeret hos de enkelte myndigheder. Som noget nyt skal myndigheder i overensstemmelse med mainstreamingprincippet indarbejde ligestilling i al offentlig planlægning og forvaltning. Dette vedrører både myndighedens interne forhold som personalepolitik, rekruttering af medarbejdere og ledere o.lign. og myndighedens forvaltningsområde, herunder for eksempel udarbejdelse af vejledninger og formidling til borgerne og planlægning af opgaver. I den forbindelse kan der for eksempel udvikles redskaber og metoder til at analysere ligestillingsmæssige konsekvenser af myndighedens praksis, initiativer og regler.

Med bestemmelsen lovfæstes mainstreaming-princippet, som Danmark har forpligtet sig til internationalt, jf. de almindelige bemærkninger.

Redegørelser for ligestilling

Til § 5

Lovforslaget pålægger ministerier og visse statslige institutioner og virksomheder en pligt til at udarbejde redegørelser for ligestilling i overensstemmelse med den pligt, som kommuner og amtskommuner har, jf. lov om kommunernes styrelse § 62, stk. 3. Ministerier vil være forpligtet til at udarbejde redegørelser for li-

gestilling uanset antallet af ansatte, mens de statslige institutioner og virksomheder alene skal udarbejde redegørelser, hvis de har mere end 50 ansatte. Det gældende krav til statslige institutioner og virksomheder om at udarbejde handlingsplaner for ligestilling erstattes af de nævnte redegørelser. Dermed skabes ens retningslinier for indberetninger fra hele den offentlige forvaltning og dermed også et sammenligneligt materiale. Det skønnes at få positiv effekt i forhold til det kommunale ligestillingsarbejde og kan danne grundlag for ministeren for ligestillings årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan til Folketinget.

Stk. 2 indeholder bestemmelser om redegørelsernes indhold. Forslaget skal betragtes som et minimumskrav, således at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder selv kan vælge at udvide redegørelsernes indhold, dersom de har taget særlige initiativer. Kravet til indholdet svarer til de gældende regler i lov om kommunernes styrelse § 62, stk. 3. Som andre forhold, der kan medtages i redegørelserne i henhold til stk. 2, nr. 3, kan nævnes iværksættelse af positive særforanstaltninger, udarbejdelse af konsekvensanalyser af ligestillingsmæssig betydning af ny regulering og beskrivelse af målsætninger for det fremtidige arbejde mv.

Ressortministerene skal efter stk. 3 og 4 indsamle og bearbejde de indsendte redegørelser og sammenfatte dem til en rapport, der indsendes til ministeren for ligestilling. Redegørelserne skal udarbejdes mindst hvert andet år inden 1. september og første gang den 1. september 2001.

For så vidt angår de kommunale ligestillingsredegørelser er der ikke fastsat en egentlig frist for indsendelse i lov om kommunernes styrelse, men i praksis er redegørelserne blevet indsamlet i september, jf. bemærkningerne til § 7.

Hensigten med forslaget er dels at skabe en større viden om det decentrale ligestillingsarbejde, dels at sætte fokus på nye behov og aktuelle ligestillingsproblemer. I rapporten kan desuden indgå, om ministeriet har foretaget analyse af ligestillingsmæssige konsekvenser for ny lovgivning. Rapporten kan endvidere medvirke til at give de enkelte ministre bedre mulighed for at følge udviklingen i ligestillingsarbejdet på netop deres område samt at give ministeren for ligestilling mulighed for at følge udviklingen generelt.

Såvel bestemmelsens krav til hvilke oplysninger, der skal indgå i redegørelsen, som kravet om indsendelse af ligestillingsredegørelser hvert andet år, skal opfattes som minimumskrav. Der er intet til hinder for, at ressortministrene udarbejder mere detaljerede redegørelser med et kortere tidsinterval.

Til § 6

Bestemmelsen indeholder en bemyndigelse for ministeren for ligestilling til at fastsætte regler for ministerier, visse statslige institutioner og virksomheders ligestillingsredegørelser. Baggrunden for bemyndigelsen er erfaringerne fra 1997, hvor kommuner og amtskommuner for første gang udarbejdede ligestillingsredegørelser. Der var store forskelle på redegørelserne, hvorfor det kan være nødvendigt på længere sigt at specificere kravene til indholdet af redegørelserne. Endvidere vil det være muligt at tilpasse kravene til redegørelserne i takt med, at erfaringerne indsamles, ligesom der på sigt kan være behov for at belyse nye eller andre emner, for eksempel udviklingen i den kønsmæssige sammensætning af udvalg og bestyrelser.

Til § 7

Folketinget har med V87 opfordret til, at der tilvejebringes øget viden om ligestilling. Forslaget, om udarbejdelse af redegørelser og perspektiv og handlingsplan til Folketinget, er derfor indføjet i loven som et redskab til at sætte større fokus på ligestillingsarbejdet i Danmark.

Det er tanken, at redegørelsen skal give et kvalificeret grundlag for Folketingets debatter om ligestilling.

Ministeren for ligestilling udarbejder den årlige redegørelse, der kan være generel og overordnet eller sætte særlig fokus på aktuelle problemstillinger inden for ligestillingsarbejdet. Redegørelsen kan for eksempel hvert andet år indeholde status for de i § 5, nævnte redegørelser, eller redegøre for udviklingen i kønssammensætningen i beslutningsprocesser i de år, hvor der er indberetningspligt for så vidt angår kønssammensætningen i visse statslige bestyrelser, jf. bemærkningerne til § 13.

Kommunerne skal ifølge § 62, stk.3, i den kommunale styrelseslov mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestilling mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte.

Det er aftalt med Indenrigsministeriet, at ministeren for ligestilling fra Indenrigsministeriet modtager de kommunale ligestillingsredegørelser, således at der kan udarbejdes en redegørelse til Folketinget, der omfatter den samlede offentlige sektor.

I følge stk. 2 kan ministeren indhente de nødvendige oplysninger fra offentlige myndigheder, offentlige virksomheder og offentlige organisationer for at kunne udarbejde den årlige redegørelse og perspektiv- og handlingsplan for ligestilling. Det kan f.eks. være, om myndigheden, virksomheden eller organisationen har en ligestillingspolitik, samt hvilke initiativer disse har

taget blandt andet for at fremme ligestillingen blandt de ansatte. Endvidere kan ministeren evaluere virkningerne og resultaterne af bestemmelserne om kønssammensætningen i udvalg og bestyrelser, herunder udvalg og bestyrelser, der ikke er omfattet af indberetningspligten, jf. bemærkningerne til kapitel 4.

Det bemærkes, at oplysninger om lønstatistik kan indhentes hos Danmarks Statistik.

*Til kapitel 4**Udvalg og bestyrelser**Ligelig kønssammensætning i offentlige udvalg, kommissioner mv.**Til § 8*

Bestemmelsen er en videreførelse og delvis udvidelse af reglerne i udvalgsloven. Med forslaget er der sket en skærpelse af kravet til kønssammensætningen af udvalg mv., idet kravet efter udvalgsloven § 1 er, at udvalg så vidt muligt bør have en afbalanceret kønssammensætning, mens der efter lovforslaget bør være en ligelig kønssammensætning. Skærpelsen skal ses som en opfølgning på V87, hvor regeringen blev opfordret til at arbejde for en lige kønsmæssig deltagelse i beslutningsprocesser i samfundet, jf. pkt. 7 i de almindelige bemærkninger vedrørende baggrunden for skærpelsen.

Udtrykket afbalanceret kønssammensætning er i praksis blevet fortolket således, at det underrepræsenterede køn skulle være repræsenteret med mindst 1/3. Udtrykket ligelig skal derimod fortolkes således, at der bør arbejdes for reelt lige kønssammensætning i det omfang, det er muligt. Der er dog ikke tale om et absolut krav, da udtrykket "bør" overlader et vist rum for fortolkning og konkret skøn. Det er nødvendigt at kunne foretage et sådant konkret skøn, da det ikke altid vil være muligt at sammensætte et udvalg med lige mange kvinder og mænd, der alle har de rette kvalifikationer og sagkundskab.

Det vil naturligvis som hidtil være en forudsætning for at kunne blive beskikket som medlem af udvalg mv., at den pågældende, der indstilles eller udpeges, er i besiddelse af de for udvalgsarbejdet nødvendige og relevante kvalifikationer.

Bestemmelsen omhandler statslige udvalg mv. med væsentlige samfundsrelevante opgaver, også udvalg mv. nedsat i henhold til lov. Derimod falder udvalg med arbejdsopgaver af udelukkende administrativ og/eller teknisk karakter uden for loven. Udvalg, der efter lovgivningen har både administrative og regelforberedende opgaver, vil være omfattet af lovforsla-

get, medmindre arbejdet med regelforberedelsen er af underordnet eller begrænset betydning i forhold til de administrative opgaver. Selve betegnelsen udvalg og kommission er ikke afgørende for, om lovens bestemmelser skal anvendes ved medlemsbeskikkelser. Også når andre betegnelser som f.eks. råd, nævn, mv. skal anvendes, er loven gældende, hvis arbejdsopgaverne er af den i lovforslaget beskrevne art. Interne arbejdsgrupper indenfor ministerier og styrelser, hvor der typisk ikke foreligger en egentlig beskikkelse fra en minister, falder uden for loven.

Endvidere undtages tværministerielle arbejdsgrupper, hvor medlemmer udpeges på grundlag af deres særlige funktion i ministeriet eller styrelsen. Uden for lovens område falder også alle kommunale og amtskommunale udvalg. Derimod vil formelt nedsatte udvalg, der har til opgave at forberede lovgivning eller anden generel regelfastsættelse, eller som har til opgave at forberede planlægning af samfundsudviklingen, som hovedregel være omfattet af bestemmelsen.

Til § 9

Det foreslås, at proceduren ved indstilling af medlemmer til ministernedsatte udvalg videreføres som i den gældende udvalgslov § 2. Bestemmelsen omfatter alene udvalg mv., der helt eller delvist udpeges af en minister. Bestemmelsen omfatter nye udvalg, periodevise gen- og nybeskikkelser samt beskikkelser i tilfælde af enkeltudskiftning af medlemmer.

Det vil naturligvis være en forudsætning for at blive medlem, at den pågældende er i besiddelse af de for arbejdet nødvendige kvalifikationer.

Efter stk. 1 skal der stilles forslag om både en kvinde og en mand, når myndigheden eller organisationen skal foreslå eller udpege et medlem af udvalg. Efter stk. 1, 4. punktum gælder kravet om at indstille lige mange kvinder og mænd tilsvarende hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Den kompetence, der er tillagt myndigheden eller organisationen til selv at bestemme, hvem der skal repræsentere myndigheden eller organisationen vil således blive overført til ministeren, for så vidt angår afgørelsen af, hvem af de indstillede, der skal beskikkes som medlem.

Stk. 2 indeholder en adgang for myndigheden eller organisationen til at fravige kravet om at indstille både kvinder og mænd, hvor der foreligger særlige grunde. Undtagelsesbestemmelsen kan tænkes anvendt i tilfælde, hvor krav om en særlig fagkundskab efter en konkret vurdering udelukker en ligelig køns sammensætning. Der kan endvidere være myndigheder eller organisationer, som ikke har mulighed for at

lade sig repræsentere med både kvinder og mænd, for eksempel fordi det ene køn kun i ringe omfang er repræsenteret eller valgt ind i kompetente organer. Særlige grunde kan tillige foreligge, hvis organisationen ikke har mulighed for at foreslå eller udpege både kvinder og mænd med de for udvalgsarbejdets fornødne kvalifikationer og/eller sagkundskaber.

Stk. 3 indebærer, at hvis der ikke foreligger særlige grunde for at fravige indstillingsreglerne, og de indstillende organisationer mv. ikke indstiller både kvinder og mænd, kan ressortministeren, der har ansvaret for nedsættelse eller udpegning af det pågældende udvalg, bestemme, at udvalget kan fungere uden de pågældende medlemmer. Bestemmelsen er indføjet af hensyn til gennemførelsen af intentionerne i § 8, hvorefter udvalg mv. bør have en ligelig sammensætning. Ressortministeren kan således lade poster være ubesatte, hvis der ikke indstilles begge køn, og begrundelsen for fravigelse af indstillingsreglerne ikke kan accepteres. Bestemmelsen indebærer, at bestemmelser i andre love mv. om sammensætningen af og antallet af medlemmer i udvalg, kommissioner mv. kan fraviges. Der opstår således ikke regelkonflikter mellem på den ene side ligestillingsloven og på den anden side lovgivningen om de pågældende udvalg og bestyrelser.

Til § 10

Efter stk. 1 skal ressortministeren indberette den påtænkte sammensætning af udvalg og kommissioner mv. til ministeren for ligestilling inden beskikkelse af medlemmerne finder sted. Indberetningen vedrører alene de udvalg mv., som er omfattet af § 8, stk. 1. Ændringer i udvalgssammensætningen efter beskikkelsen skal ligeledes indberettes til ministeren for ligestilling. Stk. 1 er en videreførelse af de gældende regler.

Efter stk. 2 foreslås det derfor, at hvis den påtænkte kønssammensætning ikke er ligelig, kan ministeren for ligestilling rette henvendelse til ressortministeren og anmode om en begrundelse for, hvorfor kønssammensætningen ikke er ligelig. Endvidere kan ministeren for ligestilling anmode om en fornyet sammensætning af udvalget mv., hvis der ikke kan gives en saglig begrundelse. Det er ikke hensigten, at ministeren for ligestilling skal gå ind i vurderinger af de enkelte medlemmers faglige kvalifikationer, men derimod alene se på, om den ansvarlige ressortminister sagligt kan begrunde udvalgets ulige kønssammensætning. Den særlige procedure skal ses i sammenhæng med, at der her er tale om udvalg mv., der forbereder og fastsætter regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, herunder f.eks. lovforberedende udvalg.

Det er her særligt vigtigt, at begge køn har lige mulighed for indflydelse og for at gøre deres synspunkter gældende.

Det bemærkes, at Folketingets politisk-økonomiske udvalg til den gældende udvalgslov i betænkning afgivet den 28. marts 1985 over forslag til lov om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udpegning af medlemmer til offentlige udvalg, kommissioner o.lign. har understreget vigtigheden af, at der ikke kun skal ske underretning om kønssammensætning i udvalg, men sikres tid og mulighed for at reagere, jf. Folketingstidende B (1984-85) spalte 991.

Ligelig kønssammensætning i visse bestyrelser i den statslige forvaltning mv.

Til § 11

Bestemmelsen er en videreførelse og delvis udvidelse af reglerne i bestyrelsesloven.

Efter stk. 1 bør bestyrelser, repræsentantskaber og anden kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder have en ligelig kønssammensætning, idet det dog er en forudsætning for at indtræde i bestyrelsesarbejde, at det pågældende bestyrelsesmedlem har den for arbejdet fornødne sagkundskab og kvalifikationer. Der er sket en vis skærpelse af kravet til kønssammensætningen i bestyrelser mv. I § 1 i den gældende bestyrelseslov bør de omfattede bestyrelser så vidt muligt have en afbalanceret kønssammensætning, mens de efter stk. 1 bør have en ligelig kønssammensætning. Det skal bemærkes, at der ikke er tale om et absolut krav til kønssammensætningen, idet stk. 1. anvender udtrykket "bør" og ikke "skal", jf. bemærkningerne til § 8, stk. 1.

Folketinget har i V87 opfordret regeringen til at arbejde for en ligelig kønsmæssig deltagelse i samfundets beslutningsprocesser. Da det fremgår af statistiken, at kvinder på trods af den gældende bestyrelseslov udgør under en tredjedel af bestyrelsesmedlemmerne, nemlig 26,9 % i 1997, og at udviklingen i løbet af den gældende lovs tid ikke har været væsentlig, vil der være behov for en skærpelse af kravet.

Såfremt en myndighed ledes af både en bestyrelse og et repræsentantskab, gælder loven for sammensætningen af begge organer. Bestemmelsen omfatter bestyrelser, der allerede er omfattet af den gældende bestyrelseslov. Hvis ressortministeren udpeger medlemmer til sådanne bestyrelser mv. skal reglerne i § 12 iagttages ved indstilling, og det er således ressortministeren, der skal påse den kønsmæssige sammensætning. Hvis bestyrelsen mv. ikke helt eller delvist udpeges af ressortministeren, men f.eks. sammensættes i

henhold til vedtægt e.lign. påhviler det forvaltningsmyndigheden selv at påse en ligelig kønssammensætning.

Efter stk. 2 bør bestyrelser, repræsentantskaber mv. for selvejende institutioner mv. så vidt muligt have afbalanceret kønsmæssig sammensætning. Dette gælder, når udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af statslige midler dvs. ikke under 60-70% statstilskud. Denne afgrænsning kendes fra forvaltningsloven. Endvidere omfattes interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, hvor den overvejende del ejes af staten, dvs. ikke under 60-70 %. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse er omfattet af stk. 2, træffer ressortministeren afgørelse herom.

Disse institutioner er ikke umiddelbart omfattet af den gældende bestyrelseslov, men ressortministeren kan, jf. bestyrelseslovens § 1, stk. 2, fastsætte regler for, at institutionerne bliver omfattet, og lovforslaget indebærer derfor en udvidelse for så vidt angår de institutioner, der er nævnt i den gældende lov. Baggrunden for udvidelsen er regeringens arbejde for at skabe en mere lige deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocesserne. Kvindeandelen i bestyrelser mv. er fortsat lav, jf. bemærkningerne til stk. 1. og loven skal medvirke til at fremme udviklingen i kønssammensætningen. Endvidere skal det bemærkes at stadig flere opgaver, der tidligere har været varetaget af statslige forvaltningsmyndigheder, i dag varetages af institutioner mv., der ikke direkte er omfattet af den statslige forvaltning, hvorfor det findes nødvendigt at udvide anvendelsesområdet til bestyrelsen mv. for sådanne institutioner og selskaber.

Det er som hidtil en forudsætning for deltagelse i bestyrelser mv. at personen har de rette kvalifikationer. Det er således muligt at fravige en afbalanceret kønssammensætning.

Hvis bestyrelsen mv. sammensættes i henhold til vedtægt e.lign., og ministeren således ikke har indflydelse på, hvem der udpeges til bestyrelsen mv., påhviler det den selvejende institution mv. selv at påse den kønsmæssige sammensætning. Udtrykket "afbalanceret" er i praksis blevet fortolket således, at der skal være mindst en tredjedel medlemmer af det ene køn.

Efter stk. 3 kan ressortministeren beslutte, at stk. 1 skal gælde for de i stk. 2 nævnte institutioner mv. Dette indebærer, at bestyrelserne for institutionerne bør have en ligelig kønsmæssig sammensætning, og at sammensætningen skal indberettes i henhold til § 13. Muligheden for at skærpe kravet til kønssammensætningen skal ses i sammenhæng med, at visse af de i stk. 2 nævnte bestyrelser mv. kan have opgaver, der i

høj grad svarer til statslige forvaltningsmyndigheder, hvorfor det vil være naturligt at kunne fastsætte samme krav for dem, som for de i stk. 1 nævnte myndigheder.

Stk. 4 giver de enkelte ressortministre mulighed for at lade stk. 1 eller stk. 2 omfatte selvejende institutioner, interessentskaber, aktie- og anpartsselskaber, hvis det offentlige dækker mere end 50% af den selvejende institutions virksomhed, eller hvis staten ejer mere end 50% af selskabet mv. Ligeledes kan ressortministeren beslutte, at dette skal gælde for selskaber, der udøver virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse. Ressortministerens mulighed for at omfatte selskaber, der udøver sin virksomhed i henhold til koncession eller lignende offentlig godkendelse, er møntet på bestyrelser i private virksomheder, der har overtaget offentlige opgaver. Det vil være op til ressortministeren at vurdere, om dette vil være relevant. Hvis institutionerne mv. bliver omfattet af stk. 1, bør bestyrelsen have en ligelig kønsmæssig sammensætning, og sammensætningen skal indberettes i henhold til § 13. Hvis institutionen bliver omfattet af stk. 2, skal det tilstræbes, at bestyrelsen får en afbalanceret kønssammensætning. Der er ingen indberetningspligt. Vedrørende begrundelse for at udvide bestemmelsens anvendelsesområde se bemærkningerne til stk. 2 og 3.

Til § 12

Det foreslås, at proceduren ved indstilling af medlemmer til ministernedsatte bestyrelser tager udgangspunkt i de gældende regler i bestyrelsesloven. Bestemmelsen omfatter således alene bestyrelser mv., der helt eller delvist udpeges af en minister. Reglerne om indstilling omfatter således ikke bestyrelser mv., der sammensættes i henhold til vedtægt e.lign., hvor ministeren ikke har indflydelse på, hvem der bliver medlem af bestyrelsen mv.

Det vil naturligvis være en forudsætning for at kunne blive udpeget til medlem af ministernedsatte udvalg og bestyrelser mv., at den pågældende er i besiddelse af de for arbejdet nødvendige kvalifikationer.

Efter stk. 1 skal der stilles forslag om både en kvinde og en mand, når myndigheden eller organisationen skal foreslå eller udpege et medlem af bestyrelsen mv. Efter stk. 1, 4. punktum gælder kravet om at indstille lige mange kvinder og mænd tilsvarende hvor myndigheden eller organisationen efter lovgivningen skal udpege medlemmer. Den kompetence, der er tillagt myndigheden eller organisationen, bliver overført til ministeren, for så vidt angår afgørelsen af, hvem af de indstillede, der skal beskikkes som medlem, jf. be-

mærkningerne til § 9, stk. 1. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende bestyrelseslov.

Efter stk. 2 kan kravet om at indstille lige mange kvinder og mænd fraviges, hvis der foreligger særlige grunde. De indstillingsberettigede skal redegøre for de særlige grunde over for ressortministeren. Fravigelsesadgangen kan således finde anvendelse, hvor krav om en særlig sagkundskab efter konkret vurdering udelukker ligelig eller afbalanceret kønssammensætning, eller hvor myndigheden, institutionen eller selskabet mv. ikke har mulighed for at lade sig repræsentere af både kvinder og mænd, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 9, stk. 2 om særlige grunde. Bestemmelsen svarer til den gældende bestyrelseslov § 3.

Det foreslås med stk. 3, at kravet om indstilling af lige mange kvinder og mænd ikke skal gælde, hvis medlemmer af de i stk. 1 nævnte udvalg og bestyrelser helt eller delvist vælges ved direkte afstemning. I disse tilfælde kan der kun ved at foreskrive en uforholdsmæssig kompliceret procedure varetages et krav om en ligelig kønssammensætning af udvalget og bestyrelsen mv. Det forekommer endvidere betænkeligt gennem lovgivning at fastsætte begrænsninger for gennemførelse af demokratiske valg.

Hvis der ikke foreligger særlige grunde for at fravige indstillingsreglerne, og de indstillende organisationer mv. ikke indstiller både kvinder og mænd, kan ressortministeren, der har ansvaret for nedsættelse eller udpegning af den pågældende bestyrelse mv., bestemme, at bestyrelsen kan fungere uden de pågældende medlemmer. Bestemmelsen i stk. 4 er indføjet af hensyn til gennemførelsen af intentionerne i § 11. Ressortministeren kan således lade poster være ubesatte, hvis der ikke indstilles begge køn, og begrundelsen for fravigelse af indstillingsreglerne ikke kan accepteres. Dette svarer til forslaget § 9, stk. 3 om udvalg.

Til § 13

Ressortministrene skal efter forslaget hvert tredje år indberette kønssammensætningen af de bestyrelser, der er omfattet af § 11, stk. 1, til ministeren for ligestilling. Såfremt ressortministeren i medfør af § 11 stk. 3 og 4 beslutter, at visse bestyrelser skal være omfattet af stk. 1, skal disse bestyrelser indberettes i henhold til den almindelige indberetningspligt efter § 13, stk. 1.

I den gældende bestyrelseslov blev fastlagt en treårlig indberetningspligt. Baggrunden herfor var blandt andet, at Statsministeriet gennem indberetning ville få mulighed for at følge udviklingen, uden at der ved at iværksætte et stort bureaukrati med indberetning i hvert enkelt tilfælde. Endvidere blev det påpe-

get, at bestyrelser mv. sædvanligvis kun udskiftes hvert 3. eller 4. år.

Bestemmelsen fastholdes.

Stk. 2 fastsætter en pligt for de omfattede bestyrelser mv. til at indberette kønssammensætningen til ressortministeren. Det fremgår videre af stk. 2, at ressortministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan indberetninger om kønssammensætningen i bestyrelser mv. mest hensigtsmæssigt indsendes fra institutionen, myndigheden eller selskabet mv. til ministeren. Det er op til den enkelte ressortminister at vurdere, om de pågældende indberetninger kan samordnes med andre oplysninger fra de pågældende institutioner mv. til ministeren, således at den administrative byrde begrænses i videst muligt omfang. Der er ingen formkrav til disse indberetninger, da ressortministeren selv kan fastsætte regler for indberetningen.

Efter stk. 3 træffer ressortministeren afgørelse om, hvorvidt en bestyrelse er omfattet af § 11 og dermed af indberetningspligten, hvis der er tvivl om, hvorvidt en bestyrelse mv. er omfattet.

Til kapitel 5

Videnscenter for Ligestilling

Til § 14

Det foreslås, at der etableres et Videnscenter for Ligestilling som en selvejende institution ledet af en bestyrelse med repræsentation fra blandt andre arbejdsmarkedets parter og med et tilknyttet debatforum. Oprettelsen af et særligt videnscenter indgik i V87 samt i de anbefalinger, som Udvalget fremsatte i bet. 1370. Videnscentrets formål er at fremme, kvalificere og skabe debat om ligestilling mellem kvinder og mænd samt at understøtte bestræbelserne for at indarbejde ligestilling i al politik, planlægning og forvaltning. Herunder skal Videnscenter for Ligestilling formidle viden og information om ligestilling til offentligheden.

Videnscenter for Ligestilling kan påpege behov for eller iværksætte undersøgelser, forskning, analyser eller andet, der har betydning for at sikre en alsidig ligestillingsdebat og kan stille forslag om ligestillingsinitiativer og -indsatser til ressortministrene, herunder ministeren for ligestilling, der har ansvaret for det overordnede og generelle ligestillingsarbejde. Det er en naturlig del af Videnscenter for Ligestillings arbejde, at centret også vil kunne stilles forslag om ligestillingsinitiativer og -indsatser til andre relevante aktører.

Samarbejdet mellem Videnscenter for Ligestilling og ministeren for ligestilling skønnes at være frugtbar i det samlede ligestillingsarbejde. Det må forventes, at

videnscentret vil spille en væsentlig rolle i forhold til ministeren for ligestilling, når denne iværksætter nye initiativer eller planlægning, ligesom ministeren for ligestilling efter stk. 3, 2. punktum kan stille forslag om indsatsområder og initiativer til Videnscenter for Ligestilling.

Centret skal udgøre en kundskabsbase med bred faglig kompetence og i samarbejde med andre aktører kvalificere ligestillingsdebatten i Danmark. I det omfang andre institutioner, som f.eks. Kvindeforbund, varetager tilgrænsende opgaver, skal centret samarbejde med de pågældende, men ikke overtage opgaver fra allerede eksisterende organer.

Udgifterne til centrets etablering og drift afholdes i første omgang af bevillinger på de årlige finanslove til ligestillingsområdet. Det er hensigten, at centret skal modtage statstilskud til at opfylde sine lovbundne opgaver, men at centret kan drive indtægtsdækket virksomhed.

Til § 15

Der foreslås nedsat en bestyrelse for Videnscenter for Ligestilling sammensat således, at parterne på det offentlige og det private arbejdsmarked, kvinde- og mandeorganisationer samt kvinde-, mande- og kønsforskningen er repræsenteret. Forslaget svarer i hovedtræk til anbefalingerne i bet. 1370.

Ministeren for ligestilling udpeger endvidere formanden samt de tre repræsentanter, der forsker i spørgsmål om ligestilling og/eller køn. Centrets medarbejdere vælger et medlem til bestyrelsen blandt medarbejderne selv.

Stk. 2 fastsætter udpegningsperioden for medlemmerne til 4 år. Der kan ske genudpegnelse af medlemmerne, så der på den måde kan sikres kontinuitet i bestyrelsens og centrets arbejde.

Efter stk. 3 gælder § 11-12 for sammensætningen af bestyrelsen. De opregnede organisationer indstiller medlemmer til ministeren for ligestilling, der herefter skal påse, at bestyrelsen får en ligelig kønssammensætning, medmindre der foreligger særlige grunde for fravigelser. Når det særskilt nævnes, at §§ 11 og 12 gælder ved udpegnelse af bestyrelsen, er det for at sikre, at centret vil være omfattet af bestemmelserne uanset om centret som selvejende institution vil få så store indtægter, at udgifterne i overvejende grad vil blive dækket gennem egenfinansiering og dermed ikke overvejende dækkes af offentlige midler, jf. § 11.

Til § 16

Bestemmelsen beskriver bestyrelsens opgaver og ansvar.

Bestyrelsen har efter stk. 1 ansvaret for den overordnede ledelse af centret. Da centret vil modtage offentlige tilskud, er det særskilt nævnt, at bestyrelsen er ansvarlig herfor i forhold til ministeren for ligestilling som ressortansvarlig for centret.

Efter stk. 2 ansætter og afskediger bestyrelsen centrets direktør. Det er hensigten, at direktøren ansætter centrets øvrige personale, hvilket forventes reguleret i centrets vedtægt, jf. bemærkningerne til stk. 4.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for centrets økonomi, hvorfor det også er bestyrelsen, der efter stk. 3 fastsætter centrets budget. Fastsættelsen af budgettet sker dog på grundlag af indstilling fra centrets direktør, der har ansvaret for den daglige ledelse af centret.

Bestyrelsen skal efter stk. 4 sørge for, at der udarbejdes en vedtægt for centrets daglige virke, bestyrelsens arbejde, afstemningsregler, direktørens kompetence og lignende regler for centrets virke. Vedtægten skal godkendes af ministeren for ligestilling, blandt andet fordi bestyrelsen er ansvarlig over for ministeren. Vedtægten må forventes at tage udgangspunkt i regler for andre selvejende institutioner. Det er hensigten, at vedtægten skal indeholde regler om, at formandens stemme er udslagsgivende ved stemmelighed, men det er op til bestyrelsen at fastsætte nærmere regler om afstemning i forbindelse med afgørelser. Ordningen med at lade formandens stemme være udslagsgivende kendes fra andre bestyrelser.

Det foreslås med stk. 5, at bestyrelsen hvert år sørger for, at der bliver udarbejdet en årlig aktivitets- og handlingsplan. Aktivitets- og handlingsplanen fastlægger rammerne for det kommende års arbejde, og der bør skabes plads for varetagelse af evt. nye opgaver og pludseligt opståede problematikker. Bestyrelsen har det endelige ansvar for at aktivitets- og handlingsplanen udarbejdes, men det vil være naturligt, at bestyrelsen inddrager Debatforum i udarbejdelsen og i en dialog om de planlagte aktiviteter mv.

Efter stk. 6 skal bestyrelsen endvidere sørge for, at der udarbejdes og offentliggøres en årsberetning for centrets virksomhed.

Til § 17

Det foreslås, at Videnscenter for Ligestilling nedsetter et Debatforum. Debatforums sammensætning afhænger af den til enhver tid værende ligestillingsdebat og centrets behov for eller ønske om tilførsel af særlige kvalifikationer og/eller sagkundskab. Debatforum har efter lovforslaget ikke nogen egentlig beslutningskompetence, men skal virke som sparringspartner for Videnscentrets bestyrelse og medarbejdere

og kan pege på de indsatsområder, som Videnscentret kan tage op.

Der skal være en ligelig kønssammensætning i Debatforum, og det er således centrets opgave ved udpegning af medlemmer til Debatforum at sikre lige mange kvindelige og mandlige medlemmer. Da der ikke er fastsat regler for et bestemt antal medlemmer eller bestemte kvalifikationer, der skal være repræsenteret i Debatforum, er kravet om en ligelig kønssammensætning ufravigeligt.

Ministerens for ligestilling godkender sammensætningen af Debatforum og skal i den forbindelse blandt andet sikre, at der er en ligelig kønssammensætning.

Medlemmerne af Debatforum bør afspejle bredden i ligestillingsdebatten, dvs. at der bør være en spredning i alder, køn, etnisk oprindelse, geografisk tilknytning, faglig baggrund, politisk anskuelse mv. Det kan være særligt relevant at inddrage parter, der ikke er repræsenteret i bestyrelsen, men der er intet til hinder for, at organisationer, der er repræsenteret i bestyrelsen tillige er repræsenteret i Debatforum.

Lovforslaget indebærer, at Debatforum kan variere i størrelse og sammensætning afhængigt af den aktuelle debat og centrets aktiviteter. Der er ikke foreslået nogen fast tidsperiode for medlemskab af Debatforum. Medlemmerne kan således udpeges for kortere eller længere perioder. Da det foreslås, at Videnscentret selv nedsetter Debatforum, kan centret vælge at give interesserede personer mulighed for at ansøge om en plads i Debatforum, så personer uden for det mere organiserede eller etablerede ligestillingsarbejde også har mulighed for at blive hørt.

Det forudsættes, at Debatforum mødes så ofte, at det kan opfange aktuelle strømninger i ligestillingsdebatten. Udvalget understregede desuden i bet. 1370, at der skal sikres dynamik og aktualitet i Debatforum uden at kontinuiteten svækkes, samt at Debatforum skulle bestå af ca. 20-25 personer, herunder "ressourcepersoner" med særlig viden, engagement eller interesse i ligestilling. Nærmere regler om sammensætningen af Debatforum kan fastsættes i centrets vedtægt.

Til kapitel 6

Ligestillingsnævnet

Til § 18

I stk. 1 foreslås, at der etableres et klagenævnet for kønsdiskrimination, der betegnes Ligestillingsnævnet, og som skal bestå af en formand og to øvrige medlemmer udpeget af ministeren for ligestilling. Under hensyn til nævnets særlige sagsområde, foreslås det,

at medlemmerne skal have juridisk sagkundskab. Formanden skal være dommer, og nævnets øvrige medlemmer skal have viden om arbejdsmarkedsforhold og ligestilling, således at hvert af de to medlemmer repræsenterer viden på et af områderne. Klagenævnets medlemmer udpeges for tre år ad gangen. Dog udpeges formanden første gang for 4 år, så der sikres en vis kontinuitet i nævnet med forskudte udpegningsperioder, jf. § 24, stk. 2. Medlemmerne kan alle genudpeges.

Ligestillingsnævnet vil udgøre en del af den offentlige forvaltning og dermed være et forvaltningsorgan, som udover reglerne i lovforslaget omfattes af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltningsloven. Det indebærer blandt andet, at nævnet får pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom nævnet under sin sagsbehandling skal foretage partshøring. Nævnet bliver også underlagt det såkaldte officialprincip, hvilket indebærer, at nævnet har pligt til at oplyse sagen i fornødent omfang, før det træffer afgørelse i en sag. Dette omfatter såvel sagens retlige som faktiske forhold.

Omkostninger ved nævnets behandling afholdes af nævnets midler. Nævnsbehandlingen er således gratis for parterne. Hvis parterne selv har udgifter i forbindelse med sagen, f.eks. til advokatsalær, vil det dog være nævnet uvedkommende. Nævnet kan således heller ikke pålægge en tabende part at godtgøre modpartens eventuelle omkostninger.

Det foreslås i stk. 2, at ministeren for ligestilling fastsætter en forretningsorden for nævnet, der bl.a. vil komme til at indeholde regler for nævnets sagsbehandling. Det er hensigten, at forretningsordenen skal indeholde nærmere regler for indbringelse af klager, regler om afstemning og beslutningsdygtighed, indhentning af oplysninger og iværksættelse af undersøgelser. Det er endvidere hensigten, at forretningsordenen skal indeholde regler om, at nævnet skal udøve sin virksomhed på skriftligt grundlag. Nævnet vil således ikke kunne foranstalte bevisførelse, herunder vidneafhøring mv.

Efter stk. 3. stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet. Medarbejdere, der varetager sekretariatsopgaver for nævnet er alene underlagt nævnets instruktionsbeføjelse i dette arbejde. Det kan forventes, at sekretariatet udover at forberede sager for nævnet også får en væsentlig rådgivningsfunktion i relation til konkrete forespørgsler, herunder om praksis, ligestillingslovgivningen generelt samt om i hvilke fora, sager om diskrimination kan behandles

Til § 19

I stk. 1 fastsættes klagenævnets kompetence.

Det foreslås, at nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter § 2, herunder seksuel chikane, samt efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Nævnet skal ikke behandle sager, der hører under det fagretlige system. Dette er i overensstemmelse med ligebehandlingsloven og ligelønsloven, idet disse love viger for tilsvarende regler om ligebehandling i kollektive overenskomster.

Nævnet kan dog behandle klager om kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet fra organiserede arbejdstagere, som ikke får bistand fra deres faglige organisation, jf. § 19, stk. 2, ligesom arbejdstagere, der ikke er fagligt organiserede eller omfattet af en kollektiv overenskomst, kan rejse en sag for nævnet.

Klager over overtrædelse af andre regler i lovgivning må afvises. For så vidt angår klager over afgørelser, som er truffet af den offentlige forvaltning, bemærkes, at nævnet her må tage stilling til, om sagen selv om der angives at være tale om forskelsbehandling i strid med § 2 - reelt vedrører spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning mv., som afgørelsen er truffet efter.

I så fald vil nævnet ikke være kompetent. Dette vil i almindelighed indebære, at klager af den nævnte karakter normalt kun kan behandles af nævnet i det omfang, de (også) kan forstås som klager over f.eks. den pågældende sagsbehandlers personlige adfærd mv. i forhold til klageren.

Det foreslås endvidere, at nævnet kan træffe afgørelse om godtgørelse og underkendelse af afskedigelse i det omfang, det følger af de nævnte love mv., jf. f.eks. ligebehandlingslovens §§ 14 og 16 og lovforslagets § 2, stk. 1, 2. pkt.

For så vidt angår underkendelse af afskedigelse kan det kun finde sted, hvor en lønmodtager er afskediget på grund af graviditet eller barsel, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om lige løn eller lønvilkår, jf. ligebehandlingslovens § 16 og ligelønslovens § 3. Det kan endvidere kun finde sted, hvis lønmodtageren direkte nedlægger påstand herom, og det efter en afvejning af parternes interesser ikke findes urimeligt, at ansættelsesforholdet opretholdes. I praksis forventes nævnet kun sjældent at skulle tage stilling til spørgsmålet om underkendelse af afskedigelse, da arbejdsforholdet i mange tilfælde vil være ødelagt, således at parterne ikke er interesseret i, at ansættelsen fortsæt-

ter, jf. også hertil bemærkningerne til § 20, stk. 1. I sager, hvor der ikke sker underkendelse af afskedigelsen, kan der i stedet tilkendes en godtgørelse, der ikke kan overstige 78 ugers løn, jf. ligebehandlingsloven § 16, stk. 2 og ligelønsloven § 3, stk. 3.

Nævnet kan ikke træffe afgørelse om erstatning.

Det foreslås i stk. 2, at nævnet skal kunne behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster om diskrimination på grund af køn, hvis klageren godtgør, at der ikke iværksættes fagretlig behandling af klagen. Dette svarer til bestemmelsen i arbejdsretsloven § 11, stk. 2, hvoraf det fremgår, at en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender mv., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Det er hensynet med denne bestemmelse, at personer, der mener sig diskrimineret på grund af køn, kan få behandlet en sag ved nævnet, når sagen ikke vil blive behandlet ad fagretlig vej.

Efter stk. 3 kan nævnet ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Det anførte indebærer f.eks., at en afgørelse om afskedigelse mv., der er truffet af en selvstændig styrelse, ikke kan indbringes for nævnet, før vedkommende departement har truffet afgørelse i sagen. I tilfælde, hvor der kan klages over private institutioner mv. til offentlige myndigheder, skal også denne klagemulighed være udnyttet, før der kan klages til nævnet.

I stk. 4 foreslås, at klagenævnet ikke skal kunne behandle en sag, der allerede verserer ved domstolene.

En klager kan altid trække sin klage tilbage og derved stoppe nævnsbehandlingen, såfremt klageren ønsker, at sagen skal behandles i andet forum. Dette kan – hvis klageren ønsker det – komme på tale, såfremt den faglige organisation tilkendegiver, at den uanset en tidligere beslutning om ikke at ville føre sagen i det fagretlige system nu er indforstået med at iværksætte fagretlig behandling.

Efter stk. 5 kan sagens parter ikke anlægge sag ved domstolene, så længe sagen verserer for nævnet. Bestemmelsen har til formål at beskytte klageren mod at blive frataget den mere lempelige adgang til prøvelse af sagen, som nævnsordningen indebærer, ved at indklagede indbringer sagen for domstolene.

Bestemmelsen er selvsagt ikke til hinder for, at klageren selv trækker sin klage tilbage og herefter anlægge sag ved domstolene.

Til § 20

Det foreslås i stk. 1, at nævnet skal afvise sager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.

Som anført i bemærkningerne til § 18 forudsættes nævnet alene at behandle sager på skriftligt grundlag. Nævnet kan således bl.a. ikke foranstalte bevisførelse, herunder afhøring af parter og vidner.

Nævnet vil derfor skulle afvise klager, hvis behandling forudsætter en egentlig bevisførelse. Nævnet må også i øvrigt afvise sager, som skønnes mere egnede til behandling ved domstolene, eller som det i øvrigt må give anledning til betænkelighed at behandle i nævnet. Det kan bl.a. være tilfældet, hvor sagen omhandler seksuel chikane eller hvor en arbejdstager har nedlagt påstand om underkendelse af afskedigelse.

Efter stk. 2 kan nævnet endvidere afvise at behandle en sag, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold.

Der vil i nævnets forretningsorden kunne fastsættes regler, hvorefter sekretariatet bemyndiges til at træffe afgørelse om afvisning af klager efter bestemmelsen.

Til § 21

Nævnet skal efter lovforslaget træffe administrativt endelige afgørelser i sager om forskelsbehandling på grund af køn. Når nævnet derfor har afgjort en sag, kan den ikke efterfølgende prøves ved andet administrativt organ, hvorimod sagen kan prøves ved domstolene.

Det foreslås i stk. 2, at afgørelserne offentliggøres. Nævnet er, som nævnt under bemærkningerne til § 18, underlagt reglerne i forvaltningsloven og dermed også reglerne om tavshedspligt. Afgørelserne vil derfor blive anonymiseret inden offentliggørelse. Det vil blive fastsat i forretningsordenen, at afgørelserne skal indeholde oplysninger om stemmeafgivelsen, hvis afgørelsen ikke er truffet enstemmigt for derved at give sagens parter mulighed for at lade udfaldet af stemmeafgivelsen indgå i overvejelserne om, hvorvidt sagen skal indbringes for en domstol.

Til § 22

Nævnsafgørelsen er efter lovforslaget administrativt endelig, men sagen kan indbringes for domstolene, hvorved der sker en ny prøvelse af sagens faktiske og retlige forhold, uafhængigt af nævnets afgørelse, og hvor der eventuelt vil kunne fremlægges nye oplysninger.

Hvis en afgørelse fra nævnet ikke efterleves, kan ministeren for ligestilling, hvis klageren anmoder herom, indbringe sagen for domstolene. Hensigten med stk. 2 er at sikre en effektiv gennemførelse af nævnets

afgørelser. Klageren skal efter forslaget henvende sig til ministeren for ligestilling og anmode om, at sagen bringes for domstolene. Ministeren kan ikke af egen drift indbringe en sag for domstolene.

Til § 23

Det foreslås, at nævnet en gang årligt afgiver en beretning om sin virksomhed, hvilket skal medvirke til at synliggøre nævnets afgørelser samt arten og omfanget af sager om forskelsbehandling på grund af køn. Endvidere kan de årlige beretninger være med til at give Folketinget et kvalificeret beslutningsgrundlag, når loven skal revideres efter to år. Den årlige beretning omhandler nævnets virksomhed generelt, hvorfor det ikke alene er afgørelser, der vil indgå i beretningen, men tillige nævnets rådgivningsvirksomhed, afviste klager o. lign.

Til kapitel 7

Ikrafttrædelses-, ophævelses- og revisionsbestemmelser

Til § 24

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. maj 2000.

Stk. 2 er en overgangsbestemmelse, hvorefter formanden for Ligestillingsnævnet udpeges første gang for en periode af 4 år. Herefter følger udpegningsperioden de almindelige regler. Bestemmelsen er indsat af hensyn til at sikre kontinuitet i nævnets arbejde.

I forbindelse med nedlæggelse af Ligestillingsrådet foretages konsekvensrettelser i ligebehandlings- og ligelønsloven vedrørende Ligestillingsrådets kompetence. Endvidere ophæves ligestillingsloven, udvalgsloven og bestyrelsesloven som konsekvens af lovforlaget.

Til § 25

Til nr. 1.

Der foretages konsekvensrettelse i forbindelse med nedlæggelse af Ligestillingsrådet.

Til nr. 2.

Bestemmelsen i ligebehandlingsloven § 13 om dispensation ændres. De enkelte ressortministre kan fremover uden høring fravige bestemmelserne i §§ 2-6, hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og -uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn. Som eksempel på dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling kan nævnes, at der på Kirkeministeriets område i dag er en bekendtgørelse, der fritager

præstestillinger i folkekirken og lignende stillinger inden for trossamfund fra ligebehandlingslovens område, jf. bekg. nr. 350 af 10. juli 1978. Kirkeministeren vil som ressortminister kunne fastholde en sådan fritagelse.

De enkelte ressortministre kan endvidere tillade særlige foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd. Arbejdsministeren har efter gældende lov bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om positive særforanstaltninger. Denne bemyndigelse overføres til ministeren for ligestilling, der således kan udfærdige generelle retningslinier for særforanstaltninger til fremme af ligestilling.

Til nr. 3 og 4.

Der foretages konsekvensrettelser på grund af Ligestillingsrådets nedlæggelse.

Til § 26

Der foretages konsekvensrettelser i lov om Teknologirådet, således at Videnscenter for Ligestilling indgår som medlem af repræsentantskabet i stedet for Ligestillingsrådet.

Til § 27

Der foretages konsekvensrettelse i lov om uddannelses- og erhvervsvejledning, således at Videnscenter for Ligestilling indtræder som medlem af Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning i stedet for Ligestillingsrådet. Endvidere foreslås det, at 1 repræsentant for ministeren for ligestilling tilføjes Rådet i lighed med Undervisningsministeriet og Arbejdsministeriet.

Til § 28

Der foretages konsekvensrettelse af i lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Den kompetence der tidligere var tillagt Ligestillingsrådet tilægges med forlaget ministeren for ligestilling.

Til § 29

Ministeren for ligestilling fremsætter forslag om revision af lovens regler vedrørende Ligestillingsnævnet efter en toårig forsøgsperiode. Relevante aktører, herunder arbejdsmarkedets parter, vil blive hørt i forbindelse med den evaluering af nævnet, der forventes iværksat før revision af lovens bestemmelser.

Til § 30

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 18, stk. 2.

§ 13. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse- og uddannelser er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, efter indhentet udtalelse fra arbejdsministeren og Ligestillingsrådet fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Ligestillingsrådet kan efter indhentet udtalelse fra den minister, hvorunder spørgsmålet hører, tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6 med henblik på at fremme lige muligheder for mænd og kvinder, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse mv.

Stk. 3. En tilladelse i henhold til stk. 2 forudsætter tilslutning fra arbejdsmarkedets parter repræsentanter i Ligestillingsrådet.

Stk. 4. Arbejdsministeren kan efter indstilling fra Ligestillingsrådet og efter forhandling med den minister, hvorunder spørgsmålet hører, bestemme, at der inden for nærmere afgrænsede områder kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder uden tilladelse efter stk. 2.

Lovforslaget

§ 25

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 213 af 3. april 1998, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 3, udgår », jf. dog § 18, stk. 2«.

2. § 13 affattes således:

»§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse- og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6 med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse mv.

Stk. 3. Ministeren for Ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for i hvilke tilfælde, der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister hvert andet år inden den første november, første gang i år 2002.

Gældende formulering

§ 18. Ligestillingsrådet kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører denne lov.

Stk. 2. Arbejdsgivere og lønmodtagere samt disses organisationer skal efter anmodning overlade Ligestillingsrådet enhver oplysning, der er af betydning for Ligestillingsrådets virksomhed.

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 og § 18, stk. 2, straffes med bøde.

5) 1 medlem udpeges af Ligestillingsrådet,

Stk. 3. Rådets øvrige medlemmer udpeges af arbejdsministeren efter indstilling således:

1 medlem indstilles af Landsorganisationen i Danmark,

1 medlem indstilles af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,

1 medlem indstilles af Akademikernes Centralorganisation,

1 medlem indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening,

1 medlem indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger,

1 medlem indstilles af Amtsrådsforeningen i Danmark,

1 medlem indstilles af Kommunernes Landsforening,

1 medlem indstilles af Københavns og Frederiksberg Kommuner i fællesskab,

1 medlem indstilles af Fællesrådet for Foreninger for Uddannelses- Erhvervsvejledning,

1 medlem indstilles af Ligestillingsrådet,

Lovforslaget

3. § 18 ophæves.

4. I § 19, stk. 1 udgår »og § 18, stk. 2«.

§ 27

I lov nr. 375 af 14. juni 1995 om Teknologirådet foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 2, nr. 5, ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

§ 28

I lov om uddannelses- og erhvervsvejledning, jf. lovebekendtgørelse nr. 452 af 4. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, stk. 3 ændres »Ligestillingsrådet« til: »Videnscenter for Ligestilling«.

Gældende formulering

1 medlem indstilles af Danske Kvinders Nationalråd,

3 medlemmer indstilles af Dansk Ungdoms Fællesråd,

1 medlem indstilles af Ledernes Hovedorganisation,

1 medlem indstilles af De danske Landboforeninger og Dansk Familielandbrug i fællesskab,

1 medlem indstilles af De samvirkende invalideorganisationer, og

1 medlem indstilles af Rådet for etniske minoriteter.

Stk. 4. Desuden tilforordnes rådet 2 repræsentanter for Arbejdsministeriet og 2 repræsentanter for Undervisningsministeriet.

§ 18. Ligestillingsrådet kan af egne drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører loven.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal efter anmodning overlade Ligestillingsrådet enhver oplysning, der er af betydning for Ligestillingsrådets virksomhed efter loven.

Stk. 3. De oplysninger, jf. stk. 1 og 2, som Ligestillingsrådet modtager efter loven, er omfattet af tavshedspligten i § 240 c i lov om forsikringsvirksomhed.

Lovforslaget

2. § 3, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Desuden tilforordnes rådet 2 repræsentanter for Arbejdsministeriet og 2 repræsentanter for Undervisningsministeriet og 1 repræsentant for ministeren for ligestilling.«

§ 29

I lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger foretages følgende ændringer:

1. I § 18, *stk. 1* ændres »Ligestillingsrådet« til: »Ministeren for ligestilling«.

2. I § 18, *stk. 2* ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling« og »Ligestillingsrådets« til: »ministeren for ligestilling«.

3. I § 18, *stk. 3* ændres »Ligestillingsrådet« til: »ministeren for ligestilling«.

Folketingets forhandlinger vedrørende lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.

Folketingsåret 1977-78:

Sp. 4113, 5287, 7874, 8056

A 3083, B 577, C 389

Loven stadfæstet 12. april 1978

(Lovtidende 161)

Folketingsåret 1983-84:

Sp. 142, 739, 1794, 2273

A 783, B 177, C 57

Loven stadfæstet 28. marts 1984

(Lovtidende 117)

Folketingsåret 1988-89:

Sp. 755, 1386, 8340, 8496

A 1835, B 1025, C 797

Loven stadfæstet 19. april 1988

(Lovtidende 244)

Folketingsåret 1989-90:

Sp. 2860, 4279, 8750, 8873

A 2449, B 741, C 483

Loven stadfæstet 2. maj 1990

(Lovtidende 268)

Folketingsåret 1993-94:

Sp. 5242, 6135, 10930, 11129

A 6095, B 1237, C 1033

Loven Stadfæstet 1. juni 1994

(Lovtidende 412)

Folketingstidende 1993-94:

p. 10006, 10536, 11800, 12348

A 8769, B 1631, C 1441

Loven stadfæstet 1. juni 1994

(Lovtidende 416)

Folketingsåret 1997-98:

Sp. 1978, 2436, 2621

A 2435, 2428, B 150, C 282

Loven Stadfæstet 19. december 1997

(Lovtidende 1111)

Folketingets forhandlinger vedrørende lov om Teknologirådet

Folketingsåret 1994-95

Sp. 1917, 2364, 6083, 6326

A 1165, B 603, C 494

Loven stadfæstet 14. juni 1995

(Lovtidende 375)

Folketingets forhandlinger vedrørende lov om uddannelses- og erhvervsvejledning

Folketingsåret 1980-81:

Sp. 10234, 10523, 11983, 12330

A 4937, B1007, 1015 C 713

Loven stadfæstet 10. juni 1981

(Lovtidende nr.276)

Folketingsåret 1995-96:

Sp. 3011, 3429, 5159, 5468

A 3744, B 450, C 404

Loven stadfæstet 24. april 1996

(Lovtidende 288)

Folketingets forhandlinger vedrørende lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

Folketingsåret 1997-89:

Sp. 1138, 3916, 4104

A 1317, 1308, B 266, C 355

Loven stadsfæstet 25 februar 1998

(Lovtidende nr. 134)

Til lovforslag nr. L 193. Skriftlig fremsættelse (9. februar 2000)

Minister for ligestilling (Jytte Andersen) :

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ligestilling for kvinder og mænd

(Lovforslag nr. L 193).

Lovforslaget skal danne grundlaget og rammerne for offentlige myndigheders arbejde med ligestilling. Både statslige og kommunale myndigheder omfattes af forslaget.

Lovforslaget har til formål at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovforslaget skal modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, herunder seksuel chikane uden for arbejdsmarkedsområdet. Der vil efter lovforslaget kunne tilkendes en person godtgørelse, hvis den pågældende udsættes for forskelsbehandling, herunder seksuel chikane.

Offentlige myndigheder skal efter lovforslaget arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, det vil sige mainstreamingprincippet lovfæstes. Ligestillingsministeren skal overvåge ligestillingsarbejdet i samfundet, medens udførelsen af det konkrete arbejde placeres hos ressortministre, statslige myndigheder, kommuner og amtskommuner.

Mainstreaming-princippet foreslås suppleret med muligheden for at tillade særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling. Det foreslås således, at ligestillingsministeren kan fastsætte regler for iværksættelse af foranstaltninger til fremme af lige muligheder, det vil sige også for andre ministerområder. Ressortministeren får mulighed for at iværksætte sådanne foranstaltninger indenfor eget område.

Det foreslås, at ministerier, statslige institutioner og virksomheder hvert andet år skal udarbejde en redegørelse for ligestilling. Herved side-

stilles statslige og kommunale institutioner – sidstnævnte har i omkring 4 år haft denne forpligtelse ifølge de kommunale styrelseslove.

Ministeren for ligestilling udarbejder hvert år en redegørelse og perspektiv – og handlingsplan for ligestilling til Folketinget.

For at styrke arbejdet med ligestilling i beslutningsprocesserne i samfundet foreslås en opstramning af lovgivningen. Offentlige udvalg og bestyrelser for statslige forvaltningsmyndigheder m.v. bør have en ligelig kønssammensætning – ifølge den gældende lovgivning bør udvalg og bestyrelser så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning. Desuden vil en række institutioner, der ikke direkte henregnes til den statslige forvaltning, men som hovedsageligt er offentligt finansieret eller ejet, blive omfattet, dog således, at de alene bør have en afbalanceret kønssammensætning. Ministeren kan undlade at besætte udvalgs- og bestyrelsesposter, hvis der ikke indstilles personer af begge køn, eller der ikke foreligger særlige grunde til at fravige indstillingsreglerne. Det gældende krav om kvalifikationer og sagkundskab for medlemmers varetagelse af posterne fastholdes.

I forbindelse med at der er udpeget en minister for ligestilling den 1. juli 1999, foreslås en ny organisering af ligestillingsarbejdet:

Ligestillingsrådet foreslås nedlagt.

Der oprettes et Videnscenter for Ligestilling med en bestyrelse på 11 medlemmer, hvoraf formanden og 3 repræsentanter for forskningen i ligestilling og køn udpeges af ministeren. De øvrige 6 medlemmer indstilles af arbejdsmarkedets parter, herunder de offentlige, af kvinde/mande organisationer, og 1 vælges af centrets medarbejdere. I tilknytning til centret nedsættes et Debatforum med medlemmer, der afspejler bredest mulige synspunkter. Videnscentret skal være vidensformidlende, vidensindsamlende og debat-skabende på ligestillingsområdet.

Der etableres for en 2-årig forsøgsperiode et klagenævn for kønsdiskrimination, Ligestillingsnævnet, med en formand, der er dommer og 2 andre medlemmer, der er jurister med viden om ligestilling og arbejdsmarkedsforhold. Nævnet kan behandle sager om overtrædelse af loven

og forskelsbehandling p.g.a. køn, dog ikke sager, der ifølge overenskomst hører under faglig voldgift, medmindre klageren godtgør, at den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen.