

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