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 indeholder 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 indeholder 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-