

Nævnet træffer afgørelse på baggrund af indhentede oplysninger og parternes oplysninger. Nævnet kan indhente yderligere oplysninger fra eksperter, herunder fx organisationer. Ministeren for ligestilling kan fastsætte dette i forretningsordenen for nævnet.

Nævnet bør kun mødes, når der er konkrete sager, dvs. indkaldes ad hoc. I forretningsordenen kan der fx også fastsættes regler om, at ukomplerede sager skal behandles skriftligt efter aftale mellem formanden og sekretariatet, uden at hele nævnet træder sammen. Ministeren for ligestilling stiller et sekretariat til rådighed, som forbereder sagerne og står for vejledning af borgere, myndigheder, organisationer etc. Ministeren har ingen instruktionsbeføjelser over for nævnet eller over for sekretariatets medarbejder(e), når det arbejder for nævnet.

Nævnets ressourceforbrug vil afhænge af omfanget af sager.

Spørgsmål 7:

Hvorledes ser ministeren den individuelle retsbeskyttelse håndhævet i forbindelse med en klagesag, der er rejst i Ligestillingsnævnet? Hvor mener ministeren den forurettede part kan søge og få uvildig rådgivning? I dag er det Ligestillingsrådets kompetence.

Svar:

Den individuelle retsbeskyttelse er især aktuel ved klager over kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet fra organiserede arbejdstagere, som ikke får bistand fra deres faglige organisation, jf. lovforslagets § 19, stk. 2, og i tilfælde med arbejdstagere, der ikke er fagligt organiserede. I disse sager, der ellers ville være henvist til de almindelige domstole, kan sagen behandles af Ligestillingsnævnet.

Efter lovforslagets § 18, stk. 3, stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet, der udover at forberede sager for nævnet får en rådgiverfunktion i relation til konkrete forespørgsler, herunder om praksis, ligestillingslovgivningen generelt samt om i hvilke fora, sager om diskrimination kan behandles.

Spørgsmål 8:

Hvilke oplysninger kan ministeren give vedrørende den fremtidige mulighed for, at alle relevante parter kan få mulighed for at få adgang

til at kunne indhente relevante lønoplysninger i forbindelse med en ligelønsklagesag?

Svar:

Når en ligelønssag behandles af Ligestillingsnævnet, skal nævnet i kraft af officialprincippet indhente alle relevante oplysninger, så sagen kan oplyses tilstrækkeligt. Det kan f.eks. være lønoplysninger fra arbejdsgiveren og lønmodtageren samt disses organisationer. Undladelse f.eks. fra arbejdsgiveren af at fremlægge oplysninger kan medføre processuel skadevirkning, dvs., at klagerens oplysninger lægges til grund for afgørelsen

Efter ligelønsloven har Ligestillingsrådet i dag kompetence til at indhente lønoplysninger fra arbejdsgivere og lønmodtagere samt disses organisationer. Som konsekvens af at Ligestillingsrådet nedlægges, foreslås denne bestemmelse i Ligelønsloven ophævet, og der er i den gældende ligelønslov ikke andre muligheder for at indhente lønoplysninger. Det er blevet oplyst, at visse forbund har anvendt den foreslåede ophævede bestemmelse som henvisning til at få de nødvendige oplysninger hos arbejdsgiverne, når forbundet overvejede at rejse en ligelønssag, og at forbundene gerne ser en ny bestemmelse om indhentning af lønoplysninger.

Jeg lægger meget vægt på, at spørgsmålet om, at de faglige organisationer eller den enkelte lønmodtager i fremtiden skal have mulighed for at få udleveret lønoplysninger, bliver løst. Arbejdsministeren overvejer for tiden spørgsmålet.

Spørgsmål 10:

Ministeren bedes oversende en oversigt over, hvilke regler for indhentelse af lønoplysninger der gælder i de øvrige nordiske lande.

Svar:

Jeg forstår spørgsmålet således, at der ønskes en redegørelse for reglerne om indhentning af lønoplysninger i relation til ligeløn. For så vidt angår de danske regler henvises til svar på udvalgets spørgsmål 8 og spørgsmål 11.

Sverige: Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mere end 10 ansatte, har pligt til årligt at udarbejde handlingsplaner for ligeløn, herunder at redegøre for lønforskelle mellem kvinder og mænd og årsagerne hertil. Sådanne redegørelser kan anvendes som et instrument i arbejdet for at sikre ligeløn, dels ved at synliggøre og forebygge kon-