

[Bolvig]

ved en smidig administration af dispensationsmulighederne.

Vi bør respektere ideologiske opfattelser, hvorfor jeg er glad for, at ministeren i bemærkningerne til § 11 i lovforslag nr. L 148 præciserer, at trossamfunds bibelbestemte modvilje mod at ansætte kvindelige præster respekteres. Ministeren bør dog være opmærksom på, at lovtæksten i modsætning til forslaget bemærkninger kan blive aktuel for folkekirken. Et menighedsråd kan eksempelvis ikke nægte en kvindelig præst ansættelse, såfremt der ikke er mandlige ansøgere. Jeg tror, der i loven bør stå, at religiøse samfund er undtaget. Vi kan ikke være bekendt at henvise f. eks. Mosaik Troessamfund til at søge dispensation i arbejdsministeriet, når det skal ansætte en rabbiner.

Jeg tror, lovforslaget kræver en grundig udvalgsbehandling, idet der er mulighed for mange fortolkninger. Kan en arbejdsgiver f. eks. blive dømt, såfremt han på grund af sine produktionsbygningers udformning ikke er i stand til at ansætte sin arbejdsstyrke efter lovens retningslinjer?

Jeg er klar over, at ministeren har haft lovforslaget til udtalelse hos organisationer, i forskellige ministerier og i ligestillingsrådet, men har man undersøgt de mange forskellige administrationsreglementer og fået dem tilpasset de principper, der ligger til grund for lovforslaget?

Det radikale venstre er positiv over for lovforslaget om oprettelsen af ligestillingsrådet. Rådet bør være det vagtsomme øje, som skal bidrage til at skabe offentlig debat om forskelsbehandling, men det skal ikke selv være en videnskabelig institution. Det er vigtigt, at de kvindeorganisationer, der i sin tid stod bag oprettelsen af ligestillingsrådet, under drøftelser i kvindekommisionen føler deres ansvar og stadig støtter rådet med inspiration. Ligestillingsrådet bør efter min mening årlig aflægge beretninger, så offentligheden løbende kan følge rådets arbejde.

Honoré (KrF):

Kristeligt folkeparti er tilhænger af princippet om lige løn for lige arbejde og lige behandling af personer med ens kvalifikationer. Der er ikke tvivl om, at der ved bedømmelse af kvalifikationerne i en lang række stillinger og arbejdsfunktioner kan ses

bort fra den pågældendes køn. For så vidt er vi enige i det anliggende, der ligger i rådets direktiv og i det deraf afledte lovforslag.

Men i rådsdirektivet kommer man også ind på, at ligebehandlingen har visse grænser. Det gælder graviditet og moderskab og de dermed forbundne beskyttelsesbestemmelser. En anden grænse er, at udøveres køn i nogle former for erhvervsudøvelse og uddannelser kan være af så stor betydning, at ligebehandlingsprincippet ikke gælder, art. 2, stk. 2. Dette modificerende princip trænger formodentlig til en uddybning.

Arbejdssociologisk er der næppe tvivl om, at der findes arbejder, hvor det ene køn fremviser bedre resultater end det andet. Arbejdssociologiske resultater bør derfor efter min mening også indgå i fortolkningen af rådsdirektivets art. 2, stk. 2, således som den er kommet til udtryk i lovforslagets § 11, stk. 1. Denne meget vigtige modifikation bør ikke være en administrativ beføjelse til ministeren, men formodentlig præciseres i selve loven til umiddelbar anvendelse på arbejdsmarkedet.

Der er en anden afgrænsning af ligebehandlingsprincippet, eller man kan sige et antiligebehandlingsprincip i ligebehandlingsprinciploven. Det drejer sig om – skal vi sige det en lille smule firkantet – muligheden for at diskriminere mændene for at afhjælpe diskriminering af kvinder.

EF-direktivet påbyder ikke en sådan kønsdiskriminering af mændene, men tillader den. Arbejdsministeren ønsker at gøre brug af denne tilladelse med § 11, stk. 2, og der tænkes formodentlig her på sådanne ting som kønskvotering. Jeg vil gerne høre, hvad arbejdsministeren har tænkt på med denne § 11, stk. 2. Resultatet må dog være, at ministeren ønsker at indføre en kønsdiskriminering som middel til at afskaffe, hvad han formodentlig vil forstå som en anden kønsdiskriminering, og det vil sige, at man for at fremme lighed skal indføre ulighed.

Forbuddet mod ved annoncering at angive, at man foretrækker personer af et bestemt køn, er direkte latterligt. Hvis man som arbejdsgiver af forskellige grunde – måske arbejdssociologiske – foretrækker personer af et bestemt køn, ville det være at spilde de ansøgers tid, der er af det andet køn, og hvis ansøgninger kun vil blive behandlet på skrømt.