

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Det er Naalakkersuisuts overbevisning, at alle mennesker er lige og skal behandles derefter. Der er ikke nogen i vores land, som skal opleve at blive udsat for diskrimination på baggrund af køn, race, handicap, alder, seksuel orientering eller lignende. Derfor har Naalakkersuisut i længere tid arbejdet på at skabe trygge rammer for alle landets borgere, således alle bliver sikret lige rettigheder og dermed også lige muligheder i livet. Der er ingen der skal holdes udenfor, for der er brug for alle.

I grønlandsk lovgivning er det kun ligestillingsloven og anordningen af lov om forskelsbehandling på grund af race m.v., der på nuværende tidspunkt indeholder et sådant forbud mod visse former for diskrimination.

Det er Naalakkersuisuts holdning, at også andre grupper har et legitimt behov for en effektiv beskyttelse mod diskrimination på arbejdsmarkedet såvel som uden for arbejdsmarkedet. Det er også vigtigt, at håndhævelsesmulighederne er effektive, og at forskellige grupper, som bliver udsat for diskrimination, har mulighed for at få behandlet en klage over dette. Klageprocessen bør ligeledes være enkel og lettilgængelig for borgeren.

I dag er der væsentlige huller i diskriminationsværnet. Beskyttelse mod diskrimination på baggrund af bl.a. seksuel orientering, handicap og etnicitet er grundlæggende rettigheder, som bør sikres, således at alle borgere i det grønlandske samfund kan leve et trygt liv.

Der findes i gældende ret en delvis beskyttelse mod diskrimination blandt andet i kriminallovens § 100 om forhånedte og nedværdigende udtalelser på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering. Overtrædelse af denne bestemmelse kan føre til en kriminalretlig sanktion, som hører under rigsmyndighederne. Men det er også nødvendigt med national lovgivning på området, for at øge beskyttelsen mod diskrimination og tage højde for sager, som ikke falder ind under kriminallovens regler.

Loven tilsigter således ikke at bevæge sig ind på det kriminalretlige område. Det er hensigten at loven skal regulere de tilfælde, hvor der ikke er eksisterende regler, der beskytter mod diskrimination og udelukkende i civilretligt regi. En undtagelse hertil er dog overtrædelser af lovens § 20, som på samme måde som hidtil vil blive behandlet som kriminalsager, jf. også § 55.

Naalakkersuisut ser det fremsatte forslag som et skridt mod den udvikling, der er nødvendig og uundgåelig i det grønlandske samfund.

Grønland er underlagt internationale forpligtelser, som blandt andet er beskrevet i de internationale menneskerettighedskonventioner. Disse forpligter til at sikre, at diskrimination

skal forebygges og forhindres. Dette kan ikke lade sig gøre, uden lovgivning på området. Det er ligeledes nødvendigt, at der er konsekvenser, hvis denne lovgivning ikke overholdes.

Princippet om lighed og ikke-diskrimination fremgår af Verdenserklæringen om Menneskerettighederne, der blev vedtaget af FN i 1948 som et grundlæggende menneskeretligt udgangspunkt om, at alle mennesker er født frie og lige i værdighed og rettigheder.

Forslaget til Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination har udgangspunkt i et ønske om at styrke Grønlands diskriminationsværn og at fremme ligebehandling af alle personer, herunder blandt andet at styrke implementeringen af FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder og FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

Forslaget indebærer, at der indføres et forbud mod såvel direkte som indirekte diskrimination på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning, som gælder for alle områder i samfundet.

Der lægges samtidig op til, at der kan klages til et ligebehandlingsnævn over overtrædelse af forbuddet mod diskrimination og at personer, der er blevet krænket, kan få tilkendt en godtgørelse.

Forslaget vil give et styrket beskyttelsesværn, idet der indføres et generelt forbud mod diskrimination. Som udgangspunkt bør alle diskriminationskriterier have samme beskyttelse mod diskrimination. Samtidigt er det muligt, inden for rammerne af en samlet lov, at tage højde for de forskelle der er mellem diskriminationskriterierne.

Lovforslaget er på flere punkter inspireret af den norske lov om ligestilling og forbud mot diskriminering. Norge er langt fremme i sin lovgivning om beskyttelse mod diskrimination. I Norge har man valgt at lave en samlet anti-diskriminationslov, som det ligeledes er gjort med dette lovforslag.

Med én samlet lov er det Naalakkersuisuts overbevisning, at Grønland opnår et mere effektivt og gennemskueligt diskriminationsværn. Samtidig vil en samlet lov gøre det lettere for den enkelte at se, hvilken beskyttelse loven giver mod diskrimination og hvilke pligter, der ifølge loven pålægges til ikke at diskriminere.

Forslaget er i tråd med Institut for Menneskerettigheder og Grønlands Råd for Menneskerettigheders anbefalinger fra rapporten ”Ligebehandling – Status i Grønland 2019”. I rapporten anbefales det blandt andet, at Naalakkersuisut tager initiativ til at fremsætte

lovforslag om en generel beskyttelse mod diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, handicap, alder, seksuel orientering og religion, både inden for og uden for arbejdsmarkedet, og at forslaget omfatter etablering af et uafhængigt klagenævn.

Det er ikke hensigten med dette lovforslag at fravige Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland. Denne landstingslov anses ikke at være i strid med den foreslåede Inatsisartutlov.

2. Hovedpunkter i forslaget

Et generelt forbud mod diskrimination

I grønlandsk ret findes der ikke lovgivning, som indeholder et generelt forbud mod diskrimination.

I ligestillingsloven findes et forbud mod diskrimination på grund af køn. Derudover beskytter kriminallovens § 100 mod diskrimination på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro og seksuel orientering, såfremt der offentligt fremsættes truende, forhånende eller nedværdigende udtalelser eller lignende på baggrund heraf. Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. regulerer desuden tilfælde, hvor en person nægtes adgang til forestillinger, sammenkomster og lignende, der finder sted på offentligt sted samt hvis betjening af en person nægtes på grund af de i loven nævnte grunde.

Endeligt er der i funktionærloven en beskyttelse mod usaglig afskedigelse på arbejdsmarkedet. Loven gælder dog udelukkende for funktionærer og præciserer ikke nærmere, hvad der skal forstås ved usaglig afskedigelse, herunder heller ikke eksplicit, at diskrimination er usaglig afskedigelse, selvom diskrimination ved afskedigelse formentlig altid vil være usagligt.

Visse grupper vil således kun være beskyttet i et mindre omfang i kraft af de nuværende bestemmelser om diskrimination. Beskyttelsen er i dag begrænset til primært at gælde i offentligt rum og inden for arbejdsmarkedet.

Idet der ikke i gældende ret er et stærkere beskyttelsesværn mod diskrimination, kan der derfor sættes spørgsmålstegn ved, om Grønland på nuværende tidspunkt lever op til de internationale forpligtelser, der findes på diskriminationsområdet.

Der forslås en ny hovedlov, som vil have som formål at forhindre diskrimination på baggrund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning og at fremme ligebehandling af alle personer. Opregningen er udtømmende.

Diskriminationskriterierne kønsidentitet og kønsudtryk adskiller sig fra de øvrige kriterier, da de i stor udstrækning bygger på personens subjektive oplevelse af sig selv. Det vil sige, at personen selv afgør om vedkommende omfattes af diskriminationsværet eller ej.

Den nuværende ligestillingslovs diskriminationsbegreb forudsætter en sammenligningsperson af det modsatte køn: mand og kvinde. En person bliver derimod ikke nødvendigvis diskrimineret fordi han/hun er mand/kvinde, men fordi personen udfordrer folks opfattelse af køn. Derfor er det ikke tilstrækkeligt med køn som diskriminationskriterium, hvorfor forbuddet udvides til også at gælde kønsidentitet og kønsudtryk.

Forslaget vil således udvide og styrke det grønlandske diskriminationsværn ved at inkludere flere diskriminationskriterier i et forbud. Samtidig udvides beskyttelsen til at gælde for alle samfundsområder.

Det er Naalakkersuisuts opfattelse, at et forbud mod diskrimination bør omfatte såvel direkte som indirekte diskrimination samt chikane, instruktion og medvirken.

Det er også Naalakkersuisuts opfattelse, at både direkte og indirekte forskelsbehandling skal være mulig, såfremt forskelsbehandlingen har et sagligt formål. Hvad der er et sagligt formål, skal afgøres i den konkrete situation, men det kan f.eks. være et sagligt formål at forskelsbehandle både af hensyn til en persons egen sikkerhed og af hensyn til andres sikkerhed.

Ligeledes er det Naalakkersuisuts opfattelse, at loven ikke skal være til hinder for at opretholde eller vedtage specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til et eller flere af de i loven nævnte diskriminationskriterier. Formålet med sådanne specifikke foranstaltninger er at fremme reel ligebehandling i praksis.

Det er ikke hensigten med indførslen af et generelt forbud mod diskrimination på alle samfundsområder, at loven skal gribe ind i kriminalretten. Lovforslaget omfatter de tilfælde, der falder uden for kriminalretten og krav fremsat efter denne lov vil udelukkende kunne anlægges ved domstolene efter reglerne for civile sager og ikke som kriminalsager. En undtagelse hertil er dog overtrædelser af lovens § 20, som på samme måde som hidtil vil blive behandlet som kriminalsager, jf. også § 55.

Etablering af et klagenævn

Med lovforslaget forslås det at oprette et klagenævn (ligebehandlingsnævnet), der kan behandle klager om overtrædelse af forbuddet mod diskrimination i denne lov.

I dag er det sådan, at hvis en borger føler sig diskrimineret i Grønland, er der alene mulighed for almindelig domstolsprøvelse, idet der ikke i gældende ret findes et uafhængigt klagenævn, der kan behandle sager om diskrimination. En sag om diskrimination kan kun behandles ved domstolene, hvis den krænkende handling er underlagt et eksisterende regelsæt i gældende ret, mens diskrimination, der ikke er omfattet af gældende lovgivning, ikke vil blive

behandlet. Hvis klagen omhandler diskriminerende behandling fra en offentlig myndighed, kan borgeren dog klage til Ombudsmanden for Inatsisartut, men her er der ikke mulighed for at blive tilkendt erstatning eller godtgørelse for diskrimination.

Det er uhensigtsmæssigt, at den eneste mulighed for en krænket borger er at gå til domstolene. Domstolene er for mange borgere en fjern og tung maskine som er vanskelig at håndtere. Det er derfor Naalakkersuisuts opfattelse, at det er hensigtsmæssigt at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse af borgere ved at indføre administrative klagemuligheder.

Med dette lovforslag foreslås derfor, at der etableres et samlet administrativt klagenævn (Ligebehandlingsnævnet) for alle de områder, som er beskyttet i henhold til forbuddet mod diskrimination på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning. Ligebehandlingsnævnet får kompetence til at behandle klager både på og uden for arbejdsmarkedet.

Nævnet kan træffe afgørelser og tilkende godtgørelse, hvis forbuddet mod diskrimination er overtrådt. Formålet med oprettelsen af nævnet er at skabe mere ensartet adgang for den enkelte borger til at få behandlet en klage over forskelsbehandling uden at skulle anlægge sag ved domstolene.

Et samlet nævn for alle diskriminationsgrundene vil endvidere kunne håndtere situationer, der involverer flere beskyttelseskriterier, dvs. en situation, hvor en person mener sig udsat for forskelsbehandling på grund af flere diskriminationskriterier, f.eks. køn, etnisk oprindelse og alder.

Nævnet vil kun kunne behandle klager, hvor klageren selv er direkte berørt af diskriminationen (dvs. har retlig interesse) og vil kun kunne behandle klager, hvor de administrative klagemuligheder er udtømt. Til nævnet vil der være et sekretariat tilknyttet, som forbereder sagerne. Herefter vil nævnet på et møde behandle sagen. Det vil ikke være muligt at klage over nævnets afgørelse til en anden administrativ myndighed. Såfremt man ikke er enig i nævnets afgørelse, vil det fortsat være muligt at gå til domstolene.

Kønssammensætningen i offentlige udvalg, råd, kommissioner og lignende

Gældende ret

Ifølge Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder kapitel 3, falder udvalg, bestyrelser mv. af administrativ og/eller teknisk karakter uden for kravene til kønssammensætning i loven.

Lovforslagets indhold

Det foreslås at også udvalg, bestyrelser, mv. af administrativ og/eller teknisk karakter omfattes af lovens krav til kønssammensætning.

For at imødekomme lovens hensigt om ligestilling i Grønland, er det nødvendigt at kravene om kønssammensætning i loven gælder alle udvalg mv. og ikke blot dem der forbereder fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning. Ved at udvide anvendelsesområdet for kravene, vil tvivl og uklarheder om, hvornår loven finde anvendelse også mindskes.

Udvidelse af ligestillingsrådets opgaver

Gældende ret

Ligestillingsrådet er i medfør af Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder forpligtet til at overvåge, hvorledes loven faktisk anvendes i samfundet, herunder hvordan den faktiske implementering finder sted.

Ligestillingsrådet har efter lovforslaget en pligt til at iværksætte aktiviteter, der spreder informationer om ligestilling og samtidig skaber en debat omkring relevante ligestillingsproblematikker.

Ligestillingsrådet har desuden en pligt til at virke som rådgivende organ.

Herudover er der lovfæstet en række valgfrie opgaver. Opregningen af valgfrie opgaver er ikke udtømmende, men blot en angivelse af retningslinjer for retningen af Ligestillingsrådets arbejde. Under valgfrie opgaver henhører, at Ligestillingsrådet skal yde bistand til ligestillingsrepræsentanter fra offentlige institutioner og virksomheder.

Ligestillingsrådet kan endvidere vælge at udarbejde idéer og forslag til myndigheder og lignende omkring ligestillingsmæssige foranstaltninger, ligesom Ligestillingsrådet kan vælge at bearbejde negative holdninger til traditionelle kønsroller. Ligestillingsrådet kan ligeledes vælge at iværksætte samarbejde med offentlige institutioner eller organisationer, der modarbejder kønsrelateret vold, ligesom Ligestillingsrådet også har mulighed for at fremme ligestilling på arbejdspladserne, herunder lige løn.

Lovforslagets indhold

Med lovforslaget sker en udvidelse af Ligestillingsrådets opgaver. Efter lovforslaget vil Ligestillingsrådet bestrebe flere konkrete opgaver, samtidig med at dets rolle i samfundet fremhæves.

Ligestillingsrådet vil efter lovforslaget fortsat have en pligt til at overvåge, hvordan den del af lov om ligestilling og anti-diskrimination, der relaterer sig til ligestilling, anvendes og implementeres i samfundet. Rådet vil efter lovforslaget have Ligebehandlingsnævnets praksis at støtte sig op af, i forhold til om denne del af loven efterleves i praksis.

Ligestillingsrådet vil fortsat have pligt til at iværksætte aktiviteter, der spreder informationer om ligestilling og samtidig skaber en debat omkring relevante

ligestillingsproblematikker samt til at agere som rådgivende organ. Herudover får Ligestillingsrådet til opgave at indsamle, udvikle og formidle viden om ligestilling i samfundet samt at ajourføre oplysninger om ligestilling til offentligheden. På denne måde sikres altid opdateret viden om ligestilling, som kan bruges som grundlag for politiske tiltag samt forskningsmæssige initiativer.

Herudover er der fortsat en række lovfæstede valgfrie opgaver, som udvides til også at indeholde en mulighed for ligestillingsrådet til at udarbejde idéer, forslag og tiltag, der skal styrke ligestillingen i samfundet. Opregningen af valgfrie opgaver er fortsat ikke udtømmende, men blot en angivelse af retningslinjer for retningen af Ligestillingsrådets arbejde. Formålet med dette er at sikre retningslinjer for, hvilke opgaver Ligestillingsrådet skal prioritere efter opfyldelsen af de lovpligtige opgaver.

Med forslaget skal Ligestillingsrådet desuden hvert år offentliggøre sin beretning.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget indebærer, at offentlige myndigheder skal implementere og indarbejde anti-diskrimination og ligestilling i planlægningen og forvaltningen af politiske initiativer eller programmer på deres område. Med henblik på at kunne sikre koordinationen og implementeringen af loven skønnes der behov for at ansætte en medarbejder.

Der forventes herudover opgaver med oprettelse eller udvidelse af et sekretariat, der kan betjene ligebehandlingsnævnet, svarende til 0,5 medarbejder.

Der forventes udgifter i forbindelse med etablering af Ligebehandlingsnævnet svarende til 250.000 kr.

Samlet skønnes merudgifterne ved lovforslaget at udgøre 1,75 mio. kr. inkl. merudgifter til medlemmer af ligebehandlingsnævnet.

Der vil ligeledes være udgifter til udarbejdelse af redegørelse vedrørende kønsopdelt lønstatistik hvert andet år.

Udvidelsen af anvendelsesområdet for bestemmelserne om kønsbalance i bestyrelser, udvalg m.v. forventes ikke at have administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige, idet kvoteringerne i bestyrelser og udvalg m.v. opfyldes i takt med, at de eksisterende bestyrelsesmedlemmer sættes på valg. Dermed forventes ikke øgede udgifter til ekstraordinære generalforsamlinger eller øvrige former for valg.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Lovforslaget vurderes at have visse økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet i form af udarbejdelse af nye politikker i overensstemmelse med loven. Det er ikke muligt at skønne størrelsen af disse udgifter.

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Ingen konsekvenser.

6. Konsekvenser for borgerne

Lovforslagets øgede beskyttelse mod diskrimination samt den medfølgende klageadgang vurderes at have positive administrative konsekvenser for borgere omfattet af de forskellige diskriminationskriterier. Dette styrker borgernes retssikkerhed.

7. Andre væsentlige konsekvenser (ligebehandlingsmæssige konsekvenser)

Lovforslaget vil styrke og tydeliggøre det grønlandske diskriminationsværn til gavn for borgerne.

Når der ikke er en ensartet og tydelig beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika inden for og uden for arbejdsmarkedet, kan det have den konsekvens, at den enkelte kan have svært ved at gennemskue lovgivningen og sine rettigheder. Samtidig sender lovgivningen ikke et ensartet og klart signal om, at det er forbudt at udsætte f.eks. transpersoner eller homoseksuelle for hadforbrydelser eller forskelsbehandling, uanset om det er på arbejdsmarkedet eller generelt i samfundet. På den baggrund vurderes det, at lovforslaget har positive ligestillingsmæssige konsekvenser for LGBTI-personer, idet lovforslaget fastslår, at det er forbudt at forskelsbehandle en person på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika.

Idet lovforslaget også fastslår at det er forbudt at diskriminere på baggrund af graviditet, adoption, barselsorlov, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning vurderes det, at forslaget ligeledes har positive konsekvenser for disse grupper.

Derudover medvirker lovforslaget til en effektiv retsbeskyttelse og håndhævelse, idet der gives klageadgang til Ligebehandlingsnævnet.

8. Høring af myndigheder og organisationer mv.

Forslag til Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination blev udsendt i høring d. 26.05.2023 med frist for høringssvar d. 27.06.2023. Forslaget blev samtidig offentliggjort på høringsportalen.

Høringsbrev og lovforslag samt tilhørende bemærkninger er sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Formandens Departement, Departement for Udenrigsanliggender, Erhverv og Handel, Departement for Fiskeri og Fangst, Departement for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked, Departement for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke, Departement for Råstoffer og Justitsområdet, Departement for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø, Departement for Boliger og Infrastruktur, Departement for Børn, Unge og Familier, Departement for Sundhed,

Avannaata Kommunia, Kommuneqarfik Sermersoq, Kommune Qeqertalik, Qeqqata Kommunia, Kommune Kujalleq, SIK, GrønlandsBANKEN, BankNordik, KNI A/S, Grønlands Erhverv, SISA, Grønlands Ligestillingsråd, Grønlands Råd for Menneskerettigheder, Grønlands Børnerettighedsinstitution MIO, Handicaptalsmanden Tilioq, Ældretalsmanden, Det Grønlandske Kriminalpræventive Råd, Akademikernes Sammenslutning i Grønland, LGBTQ+ Greenland+, Sipineq+, Arbejdstilsynet i Grønland, Center for Arbejdsskader, ICC Greenland office,, Nunatsinni Advokatit – Grønlandske Advokater, Rådet for Grønlands Retsvæsen, Grønlands Politi, Retten i Grønland, Kriminalforsorgen i Grønland, Bureau for Inatsisartut, Landslægeembedet, Ombudsmanden for Inatsisartut, Pissisarfik – Det landsdækkende handicapcenter, Borgerbestyrelsen i Pituffik, Det grønlandske hus i København, Bispeembedet, Royal Greenland A/S.

For høringsnotatet henvises til bilag 1.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Bestemmelsen definerer lovens formål.

Det er ikke hensigten at give en endegyldig definition af diskriminationsbegrebet, da begrebet er underlagt en dynamisk udvikling. Den brede forståelse af diskriminationsbegrebet og arbejdet med anti-diskrimination, der foreslås i formålsbestemmelsen, skal sikre, at nye problematikker kan opfanges af loven i fremtiden.

For så vidt angår forbud mod diskrimination på grund af alder bemærkes, at formålet med forbuddet er at ramme den urimelige og usaglige forskelsbehandling, som sker på grund af alder. Mange af de aldersgrænser, der findes i samfundet, er saglige.

De nævnte diskriminationskriterier i § 1 ligger dog fast. Nye diskriminationskriterier vil således kræve en tilpasning af lovgivningen.

Til § 2

Til stk. 1

Bestemmelsen definerer lovens anvendelsesområde. Loven finder anvendelse på alle samfundsområder. Da diskrimination forekommer alle steder i samfundet ville et diskriminationsværn begrænset til for eksempel at gælde udelukkende på arbejdsmarkedet ikke være hensigtsmæssigt.

Til stk. 2

Det foreslås med bestemmelsens stk. 2, at loven ikke gælder for udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter. herunder i familielivet.

Denne bestemmelse afspejler et hensyn til privatsfæren.

Når det skal vurderes, hvorvidt en aktivitet er af rent privat karakter, må det overvejes om den pågældende aktivitet er rettet mod offentligheden eller ej. Såfremt dette er tilfældet, vil det betyde, at aktiviteten ikke er af rent privat karakter. Med offentligheden forstås et ubestemt antal personer af betydeligt omfang. Modsat formodes det, at aktiviteter som involvere en personlig relation mellem personer vil være af rent privat karakter. Som eksempler på aktiviteter af rent privat karakter kan nævnes valg af venner og omgangskreds, udlån af private ejendele, gaver og testamentariske dispositioner.

Omvendt vil et offentligt arrangement ikke være af rent privat karakter, uanset om arrangementet afholdes af offentlige myndigheder, enkeltpersoner eller juridiske personer,

såsom virksomheder. Denne situation vil således være omfattet af forbuddet mod diskrimination.

Til stk. 3

Loven finder anvendelse, såfremt der ikke findes en bedre beskyttelse i anden lov eller forskrift. I så fald vil det være reglerne i denne lov eller forskrift som finder anvendelse.

Til § 3

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at loven er beskyttelsespræceptiv. Det medfører, at enhver person omfattet af loven som minimum har ret til den beskyttelse og de rettigheder, der følger af loven. Bestemmelsen har i øvrigt til formål at imødegå indsigelser om, at en person, der ikke er blevet behandlet lige efter det foreliggende lovforslag, stiltiende eller udtrykkeligt har givet afkald på sin ret.

Bestemmelsen indebærer bl.a., at det ikke kan tolkes som stiltiende eller udtrykkeligt afkald på sin ret til lige løn, at en lønmodtager i en periode ikke har modtaget en lige løn. Dette er gældende, uanset om vedkommende har forholdt sig passiv til lønforskellen.

Til stk. 2

I stk. 2 præciseres, at bestemmelser, som strider imod loven, er ugyldige. Dette er tilfældet uanset hvilken form for aftale, bestemmelsen indgår i. Bestemmelsen medfører ikke, at hele aftalen bortfalder. Det er kun den enkelte bestemmelse, som er modstridende med loven, der er ugyldig.

Som eksempel er arbejdsvilkår, herunder lønvilkår og vilkår vedrørende arbejdstid ofte reguleret i kollektive overenskomster. Overenskomstbestemmelser, der er i strid med loven, er ugyldige.

Til § 4

Bestemmelsen indeholder et forbud mod både direkte og indirekte diskrimination. Bestemmelsen oplister desuden diskriminationskriterierne i loven. Listen er udtømmende.

Ved diskrimination forstås usaglig forskelsbehandling, hvor en person, af grunde som ikke er saglige, bliver behandlet ringere end personer i en tilsvarende situation.

Ved køn forstås en persons juridiske køn. På nuværende tidspunkt kan man i Grønland have juridisk køn som mand eller kvinde, men bestemmelsen giver plads til, at kunne rumme en udvidelse, såfremt der opstår andre juridiske køn i fremtiden.

Med kønskarakteristika forstås de tegn eller karakteristika, der kendetegner og adskiller de forskellige køn.

Ved seksuel orientering forstås hvilke(t) køn en persons seksuelle interesse og/eller romantiske følelser retter sig imod. Loven omfatter homo- hetero- og biseksuelle orienteringer. Seksuel orientering inkluderer både seksuel orientering og seksuel praksis. Begrebet omfatter ikke særlige seksuelle præferencer eller aktiviteter som f.eks. fetichisme eller sadomasochisme.

Ved kønsidentitet forstås en persons selvoplevede køn. Kønsidentitet kan stemme overens eller ikke stemme overens med ens biologiske køn.

Ved kønsudtryk forstås, hvordan en person bevidst eller ubevidst udtrykker sig gennem opførsel, beklædning, udseende, sprog mv.

Ved barselsorlov menes de til enhver tid gældende regler herfor. Aktuelt Inatsisartutlov nr. 5 af 24. november 2020 om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Det er således ikke hensigten med lovforslaget at udvide personkredsen, som har ret til barsel.

Ved national oprindelse forstås blandt andet fødested, sted for opvækst mv. Der menes ikke nationalitet og statsborgerskab, som derfor ikke omfattes.

Ved etnisk oprindelse forstås blandt andet afstamning, hudfarve og sprog. Begrebet etnicitet kan også omfatte andre forhold end de nævnte eksempler, og der er således ikke tale om en udtømmende liste.

Selvom der vil være tilfælde, hvor den, som diskrimineres på baggrund af hudfarve, føler samme kulturelle tilhørsforhold til f.eks. Grønland, vil den som diskrimineres ofte have en opfattelse af, at vedkommende har en anden etnisk baggrund end for eksempel grønlandsk. Statsborgerskab er ikke omfattet af etnisk oprindelse og fastsættelse af krav for opnåelse af statsborgerskab eller opholdstilladelse regnes således ikke som direkte diskrimination efter loven.

Der kan foreligge indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver i forbindelse med besættelse af en ledig stilling stiller krav til ansøgerens sprogkunderskaber, som ikke er objektivt begrundet i et sagligt formål, eller hvor midlerne til at opfylde det ikke er hensigtsmæssige og nødvendige. Sådanne sprogkrav vil have en diskriminerende virkning i forhold til ansøgere, der ikke opfylder sprogkravet.

Ved handicap forstås varig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

Forbuddet mod diskrimination omfatter ikke bare situationer, hvor personer faktisk falder under nogle af diskriminationskriterierne, men også situationer, hvor man antager, at en

person gør dette, har gjort det, eller vil gøre det. Hvis en person f.eks. forskelsbehandles fordi man antager at hun er lesbisk, er det altså ikke relevant for vurderingen, om dette faktisk er rigtigt eller ikke.

Til stk. 2

Direkte diskrimination foreligger, når en person på grund af en eller flere diskriminationskriterier bliver behandlet dårligere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte diskrimination omfatter beslutninger, handlinger, undladelser, begrundelser mv.

Efter definitionen skal vurderingen af diskrimination ske ved, at den person, der føler sig krænket sammenlignes med, hvordan en person, der ikke er omfattet af samme diskriminationskriterium bliver eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

Et eksempel på direkte diskrimination er, hvis en kvalificeret ansøger til en stilling bliver afvist på grund af f.eks. handicap, race eller seksuel orientering.

Forbuddet mod direkte diskrimination omfatter også undladelser. Det vil sige, at der ikke kræves en aktiv handling for at et forhold kan rejse spørgsmål om diskrimination. Et eksempel på en sådan undladelse kan være, hvis en arbejdstager med et handicap ikke bliver indkaldt til en jobsamtale grundet sit handicap.

Til stk. 3

Indirekte diskrimination omfatter forhold, handlinger, undladelser, begrundelser mv., der tilsyneladende er neutral, men i praksis stiller personer i bestemte grupper ringere end andre i tilsvarende situationer. Motivet for den pågældende praksis mv. er underordnet, såfremt den praktiske effekt medfører diskrimination på grund af de i loven nævnte diskriminationskriterier.

Som eksempel på indirekte diskrimination kan nævnes et beklædningsreglement, der forbyder hovedbeklædning, og derved indirekte forbyder religiøs hovedbeklædning, selvom der i det konkrete tilfælde ikke findes en saglig og rimelig begrundelse for et sådant forbud.

Bestemmelsens sidste punktum indeholder en proportionalitetsvurdering. Det følger heraf, at det beror på en konkret vurdering, om det pågældende formål er legitimt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet. Generelt skal der være mere tungtvejende grunde til for at anerkende direkte forskelsbehandling end indirekte forskelsbehandling i en proportionalitetsvurdering.

Bestemmelse sætter ikke krav om, at der på nuværende tidspunkt i forbindelse med eksaminer, møder mv. kan stilles krav om anvendelse af et specifikt sprog. I takt med, at der udvikles mulighed for elektronisk oversættelser af fremmedsprog til og fra grønlandsk, vil det

være naturligt at hæve standarden af § 4, men grundet de praktiske og ressourcemæssige udfordringer der vil være forbundet med sådanne krav, anses det aktuelt som udgangspunkt for at ville stride mod bestemmelsen at stille sådanne krav.

Til § 5

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter alle former for chikane og seksuel chikane, herunder både verbal, non-verbal, digital og fysisk adfærd. Kollektiv chikane og seksuel afpresning er også omfattet af bestemmelsen. Dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes også som chikane.

Kommentarer og spørgsmål kan være eksempler på verbal adfærd. Ved non-verbal adfærd menes der eksempelvis fremvisning af billeder. Kys, berøringer eller øvrige lignende handlinger vil være omfattet af kategorien fysisk adfærd.

Til stk. 2

Såvel tilsløst chikane, hvor formålet er at krænke personens værdighed, som den utilsigtede chikane, dvs. uagtsom chikane, som ikke har til formål at krænke personens værdighed, men dog har denne virkning, er omfattet af bestemmelsen.

Til stk. 3

Det er kendetegnende for sager om seksuel chikane, at parternes opfattelse af det passerede er meget forskellige. Chikanøren forsvarer sig ofte med at have været i god tro med hensyn til det krænkende (uønskede) i sin adfærd. Dette sidste forklares bl.a. ofte med, at den generelle omgangsform på den pågældende arbejdsplads er uformel eller lignende.

Et andet kendetegn ved sager om seksuel chikane er, at der sjældent er vidner.

Den bevisvurdering, der sker i disse sager, tager således udgangspunkt i omstændigheder (typisk forklaringer), som det er muligt for den krænkede at fremføre. Ved vurderingen af om den krænkedes påstand er sandsynliggjort, vil der i et vist omfang blive lagt stor vægt på omstændigheder, hvilket sjældent forekommer i samme grad i andre sager.

Ved seksuel chikane lægges der vægt på, at den pågældende adfærd med seksuelle undertoner er uønsket. Det vil sige, at det afgørende er, hvorledes den pågældende adfærd påvirker den krænkede, og ikke hvad chikanørens hensigter har været. Der foretages en konkret vurdering, der tager afsæt i den enkeltes personlige grænser. Dog skal der være tale om en handling, og denne skal opleves som uønsket. Ved vurderingen af, om der foreligger seksuel chikane skal krænkelens grovhed, passivitet fra den krænkede persons side og chikanørens gode tro mv. også tages i betragtning.

Til § 6

Bestemmelsen præciserer, at lovens diskriminationsforbud ligeledes finder anvendelse ved instruktion i at diskriminere eller chikanere en person på grund af de i loven nævnte diskriminationskriterier.

Til § 7

Medvirkensforbuddet er inkluderet i loven for at sikre, at forskellige former for medvirken til overtrædelse af lovens bestemmelser om diskrimination reguleres, selv hvis de ikke falder ind under ordlyden af de øvrige diskriminationsforbud.

Medvirken til diskrimination udløser de samme regler om bevisbyrde og kan give grundlag for samme sanktioner som selve diskriminationsforbuddet.

Grundet retsikkerhedshensyn begrænses ansvar efter medvirkensbestemmelsen til situationer, hvor den medvirkende må have vidst eller burde have vidst, at medvirkenen ville føre til diskrimination. Det er tillige en betingelse, at medvirkenen har været nødvendig for at der er sket diskrimination.

Der skal være indtruffet en konstaterbar negativ virkning, for at der er tale om medvirken til diskrimination. For eksempel vil der ikke være tale om et brud på medvirkensforbuddet, hvis et rekruteringsbureau oplyser om en persons psykiske lidelser, hvis arbejdsgiver ikke lægger vægt på disse oplysninger i rekrutteringen. Der skal altså være sket faktisk diskrimination eller chikane, før at en person kan siges at have medvirket til diskriminationen.

Til § 8

Til stk. 1

Forskelsbehandling kan efter denne bestemmelse være lovlig, såfremt den er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Bestemmelsen opstiller tre kumulative betingelser for, at forskelsbehandling er lovlig, som alle skal være opfyldt. Der er således tale om en konkret vurdering, hvor individets interesser og behov for beskyttelse mod diskrimination afvejes mod begrundelsen for forskelsbehandlingen.

Lovlige formål kan på en arbejdsplads f.eks. være hygiejne- og sikkerhedskrav eller krav om genkendelighed, hvor der findes en saglig og rimelig begrundelse for forskelsbehandlingen.

Uanset § 4 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, eller for anvendelse af alderskriteriet samt helbredsoplysninger i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger.

Til stk. 2

Uanset § 4 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af visse sprogkrav, som f.eks. at ansøgeren skal kunne grønlandsk, ved visse typer ansættelser, hvor dette er sagligt begrundet

og relevant for at bestride den pågældende stilling.

Til § 9

Til stk. 1

Bestemmelsen regulerer adgangen til positiv særbehandling af enkelte grupper for at udjævne eksisterende ulighed. Positive særforanstaltninger må kun opretholdes indtil formålet hermed er opfyldt.

Aldersbestemte rabatter for eksempel unge eller folkepensionister vil være at anse som en sådan positiv særbehandling.

Regler om kønssammensætningen i bestyrelser er et andet eksempel på positiv særbehandling.

Til stk. 2

Specifikke foranstaltninger, der iværksættes i henhold til stk. 1, må kun opretholdes, indtil formålet med foranstaltningerne er opfyldt. Opretholdes foranstaltningerne herefter, kan der være tale om diskrimination.

Til § 10

Bestemmelsen regulerer en undtagelse til diskriminationsforbuddet i tilfælde, hvor levering af ydelser mv. udelukkende er rettet mod personer af et specifikt køn.

Krisecentre rettet mod et bestemt køn eller inddeling af sportsaktiviteter eller sportshold efter køn er eksempler på levering af ydelser, der udelukkende er rettet mod personer af et bestemt køn og som er begrundet i et legitimt formål, hvor midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Til § 11

Bestemmelsen regulerer en undtagelse til diskriminationsforbuddet i tilfælde, hvor arbejdstagerens religion eller tro må anses for at være af betydning for virksomheden. Det er et krav, at virksomheden har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning.

Det vil eksempelvis være lovligt, at religiøse institutioner stiller krav om, at ansatte, der er beskæftiget med institutionens kerneopgave, har den samme religiøse anskuelse. Det vil således ikke være udtryk for diskrimination, at kræve, at en ansøger til en stilling som præst, er medlem af folkekirken, eller at en imam bekender sig til islam.

Til § 12

Forbuddet mod aldersdiskrimination er vigtigt for et velfungerende arbejdsmarked. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser. Eksempler herpå er:

- Aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige;
- Særlige regler for unge under 18 år i kollektive aftaler og overenskomster i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse. Det kan dermed fastsættes, at unge under 18 år alene og direkte på grund af deres alder får en lavere løn end voksne medarbejdere med tilsvarende arbejdsopgaver, og at ungarbejdere bliver afskediget, når de fylder 18 år
- Særlige regler for unge under 15 år i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, også når ansættelsen ikke er reguleret af kollektiv overenskomst
- Aldersgrænser i forhold til adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, bl.a. arbejdsmarkedspensionerne og tjenestemandspensioner og anvendelse alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger.

Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Generelt skal der mere tungtvejende grunde til for at retfærdiggøre direkte forskelsbehandling end indirekte forskelsbehandling.

Til § 13

Offentlige myndigheder har efter denne bestemmelse pligt til aktivt at fremme ligestilling og anti-diskrimination. Pligten indebærer at offentlige myndigheder skal arbejde aktivt, målrettet og systematisk for at opfylde lovens formål inden for deres ansvarsområder.

Offentlige myndigheder må selv ud fra en analyse af situationen og udfordringerne på de enkelte områder vurdere, hvilke tiltag der er aktuelle og hensigtsmæssige at gennemføre.

Det skal præciseres, at offentlige myndigheder kun er én af flere aktører, som har et ansvar for ligestillings- og anti-diskriminations arbejdet.

Til § 14

Bestemmelsen lovfæster en generel aktivitetspligt for alle arbejdsgivere vedrørende samtlige diskriminationskriterier omfattet af denne lov. Loven omfatter alle former for offentlige som private arbejdsgivere, uanset om disse virker som almennyttige organisationer, frivillige foreninger eller andet.

Efterlevelsen af arbejdsgiveres aktivitetspligt skal sikres gennem vejledning og vidensformidling fra de ansvarlige myndigheder på områderne.

Balancen i kombinationen af arbejde og familieliv fastlægges ud fra dialog mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Til § 15

Bestemmelsen præciserer, at det generelle forbud mod diskrimination gælder alle sider af et beskæftigelsesforhold.

Til stk. 1

Bestemmelsen har ikke selvstændig betydning, men er kun en præcisering af det generelle diskriminationsforbud i §§ 4-7.

Særligt om lige lønvilkår

For at der kan være tale om lønmæssig forskelsbehandling på grund af de i loven nævnte diskriminationskriterier, skal der være tale om samme arbejde, der har samme værdi. Som udgangspunkt skal der ske en sammenligning med andre ansatte i samme eller lignende stilling ved samme arbejdsgiver. Hele lønpakken skal lægges til grund ved en sammenligning. Består lønnen af flere elementer, skal hver del opfylde kravet om lige løn. En vurdering af de samlede ydelser er ikke tilstrækkelig, da det er væsentligt, at der er gennemsigtighed på området.

Arbejdsgiveren kan ikke opfylde ligelønskravet ved at nedsætte lønnen for de højere lønnede medarbejdere.

Lønbegrebet i denne lov er i overensstemmelse med den sædvanlige forståelse, hvorefter alle former for arbejdsvederlag er omfattet. Det vil sige, at bonusser og frynsegoder også er omfattet. Lønbegrebet gælder uanset fastsættelsesformen, herunder eksempelvis timeløn, akkordløn og månedsløn, og ansættelsesformen. Såvel arbejdsbestemt som personligt tillæg, for eksempel tillæg der relaterer sig til specielle arbejdsopgaver eller tillæg, der relaterer sig til specielle personlige kvalifikationer, er omfattet. Endvidere er det uden betydning, om vederlaget udbetales pligtmæssigt eller frivilligt.

Til stk. 2

For at sikre tilstrækkelig beskyttelse efter loven, er det nødvendigt at beskytte mod afskedigelse på grund af krav fremsat efter denne lov om ligestilling eller anti-diskrimination.

Bevisbyrdereglerne i kapitel 8 finder anvendelse.

Til § 16

Til stk. 1

Overtrædelse af forbuddet mod indhentning af oplysninger i ansættelsesprocessen udgør et selvstændigt brud på loven. Det er således ikke en forudsætning at den, som er blevet anmodet om disse oplysninger, er blevet fravalgt til stillingen.

Bestemmelsen forbyder ikke indhentning af oplysninger om køn. Forbuddet mod indhentning af oplysninger om graviditet, adoption, familieplanlægning, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika vil dække de praktiske tilfælde, når det gælder ulovlig indhentning af oplysninger om køn.

Forbuddet mod indhentning af oplysninger omfatter også handicap, idet formålet er at hindre arbejdsgiver i at modtage oplysninger, som kan bidrage til, at personer med handicap udelukkes fra stillinger på usagligt grundlag. Dette udelukker ikke en evt. pligt for arbejdstager til at oplyse om helbredsforhold, som har væsentlig betydning for arbejdets udførelse, jf. også Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer § 7, hvorefter sygdom ikke kan betragtes som lovligt forfald, hvis arbejdstager ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet at lide af den pågældende sygdom.

Til stk. 2

Forbuddet mod indhentning af oplysninger under ansættelsen omfatter ikke alder, idet der for eksempel kræves registrering af fødselsdato i forbindelse med lønudbetalinger og lignende tilfælde.

Bestemmelsen skal læses i sammenhæng med de naturlige behov for dialog og samarbejder, der kan være på en arbejdsplads.

Til stk. 3

I nogle tilfælde kan det være tilladt at anmode om oplysninger om en arbejdssøgers handicap, fordi visse fysiske, psykiske eller kognitive egenskaber kan være nødvendige for at udføre arbejdet. Bestemmelsen vil således ikke være til hinder for, at arbejdsgiver kan afklare om arbejdssøger kan udføre arbejdsopgaverne.

Det samme gør sig gældende angående anmodning om oplysninger om sprogkundskaber, idet for eksempel visse sprogkundskaber kan være nødvendige for varetagelsen af stillingens arbejdsopgaver.

Det vil også være tilladt at indhente oplysninger om religion, hvis en virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt, og hvor lønmodtagerens religiøse overbevisning på anses for at være af betydning for virksomheden.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med lovens §§ 8-12 om undtagelser til forbuddet mod diskrimination. Er det således tilladt at forskelsbehandle på baggrund af f.eks. handicap eller

sprog ved ansættelse, bør det også være tilladt at indhente oplysninger om dette før ansættelsen.

Det vil aldrig være tilladt for arbejdsgiver at indhente oplysninger om graviditet, adoption, planer om at få barn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika.

Til § 17

Til stk. 1

Bestemmelsen omhandler et forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Forbuddet dækker alle aspekter, der er relateret til graviditet, barsel og adoption, hvilket medfører, at eksempelvis afskedigelse begrundet i fravær på grund af graviditetsrelaterede undersøgelser på sygehuset også er i strid med loven.

Såfremt en medarbejder afskediges i tidsmæssig forbindelse med dennes graviditet, barsel eller adoption, men af andre årsager, skal arbejdsgiver dokumentere, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, barslen eller adoptionen.

Til stk. 2

Bestemmelsen indsættes for at sikre, at der ikke på grund af barselsforhold sker forskelsbehandling i forhold til anciennitetserhvervelse i arbejdsforholdet. Der kan være tale om lønanciennitet, jubilæumsanciennitet, samt anciennitet, der vedrører beregning af opsigelsesvarslets længde.

Bestemmelsen vedrører ikke anciennitet i forhold til pension, da pensionstilsagnets størrelse afhænger af de indbetalte beløb. Da arbejdsgiveren ofte er forpligtet til at betale løn- og pensionsbidrag under graviditet- og barselsorlov, optjenes ancienniteten i medfør af de indbetalte bidrag. I de perioder, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale lønmodtageren løn, medfører bestemmelsen ikke pligt til at indbetale pensionsbidrag for lønmodtageren, og disse orlovsperioder medregnes ikke ved beregning af pensionsanciennitet, medmindre andet er aftalt.

Til stk. 3

Bestemmelsen sikrer, at de forældre, som vælger at tage på orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption ikke bliver dårligere stillet af den grund.

Forslaget betyder, at lønmodtagere, der har udnyttet deres ret til orlov, er sikret ret til ikke at få forringet deres arbejdsvilkår ved tilbagevenden til arbejdet.

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel eller adoption omfatter ikke kun afskedigelser i snæver forstand, men også væsentlige ændringer af arbejdsvilkår, der må sidestilles med afskedigelse. Det må i den forbindelse vurderes, hvilke ændringer i

ansættelsesvilkårene en lønmodtager må tåle, uden at de betragtes som opsigelse. Visse mindre ændringer, uanset at disse er mindre gunstige for lønmodtageren, ligger inden for rammerne af ansættelsesforholdet og dermed indenfor, hvad en lønmodtager med rimelighed må tåle. Ved vurderingen af ændringen lægges der vægt på, om ændringen ligger inden for ledelsesrettens grænser, herunder om ændringen kan anses for omfattet af arbejdsaftalen og dens vilkår. Det vil ligeledes spille en rolle, om der er tale om en generel ændring, der også vedrører andre medarbejdere.

Bestemmelsen i sin helhed tilgodeser ligeledes en beskyttelse af barnet, idet forældrene beskyttes.

Til § 18

Bestemmelsen giver arbejdstagere mulighed for selv at kontrollere, om der sker diskrimination ved lønfastsættelsen, før der eventuelt indgives en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Idet lønvilkårene på offentlige arbejdspladser i høj grad er overenskomstregulerede, vil særligt tillæg her være relevant at kontrollere.

For at der kan være mistanke om diskrimination ved fastsættelse af lønvilkår, bør medarbejderen kunne påvise, at en eventuel løndiskrimination hænger sammen med en af lovens diskriminationskriterier. Mistanken bør i tillæg hertil baseres på andre forhold. Mistanken kan f.eks. begrundes af arbejdstageren ved at en kollega udfører lignende arbejdsopgaver eller arbejde af samme værdi eller at der er tale om samme stillingskategori. Tilsvarende kan mistanke også begrundes i, at arbejdstager bliver bekendt med, at andre har fået en lønforhøjelse efter forhandlinger. Samtidig bør tærsklen for at få disse oplysninger ikke blive for høj, sådan at arbejdsgiveren kan nægte at give oplysningerne, fordi mistanken ikke er tilstrækkeligt begrundet, da dette kan være konfliktskabende. En arbejdsgiver kan derfor ikke nægte at udlevere lønoplysninger, fordi arbejdsgiver mener at mistanken er grundløs.

Det er ikke hensigten med bestemmelsen, at arbejdstageren skal kunne få oplysninger om en konkret medarbejders lønforhold.

For at sikre hensynet til den enkelte medarbejders private oplysninger, skal den arbejdstager, som modtager lønoplysninger underskrive en tavshedserklæring i forbindelse med udleveringen. Dette er særligt relevant i mindre virksomheder, hvor der ikke i praksis kan gives et generelt lønniveau uden at det er muligt at identificere den medarbejder, som oplysningerne vedrører.

Såfremt den pågældende virksomhed vurderer, at der, trods anonymisering, er risiko for at identificere den medarbejder, som oplysningerne vedrører, skal arbejdsgiver informere den

pågældende medarbejder om, at oplysningerne behandles i relation til en henvendelse om generelle lønvilkår.

Til § 19

Bestemmelserne i loven er ikke til hinder for, at personer får gunstigere forhold i forbindelse med graviditet fødsel eller adoption, end det er nævnt i denne lov.

Til § 20

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor en person på grund af race, hudfarve, nationale eller etnisk oprindelse, tro, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika udelukkes fra noget, som ellers udbydes til eller i øvrigt står åbent for enhver (eventuelt mod betaling eller under andre saglige vilkår), eller hvor personen stilles over for strengere vilkår med hensyn til betaling m.v. end de almindeligt gældende vilkår.

Bestemmelsen finder anvendelse på servicevirksomhed i bred forstand. Bestemmelsen omfatter enhver betjening eller ydelse, der i erhvervsmæssigt eller almennyttigt øjemed stilles til rådighed for offentligheden.

Omfattet af bestemmelsen er f.eks. ydelser fra salgs-, reparations- og serviceindretninger af enhver art, adgang til læge- og tandlægebehandling, adgang til befordring af enhver art med fordringsmidler, der udbydes til offentligheden, samt adgang til betjening i restauranter, hoteller, pensionater m.v.

Erhvervsmæssigt salg og udlejning af fast ejendom eller lejlighed samt udlejning inden for boligselskaber er også omfattet af bestemmelsen.

Til stk. 2

Efter bestemmelsen er det endvidere ulovligt af nogen af de i stk. 1, nævnte grunde at nægte at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden. Det gælder f.eks. adgangen til forlystelsessteder (biografer, diskoteker, restauranter, barer, koncerter m.v.), sportsarrangementer m.v., hvortil offentligheden har adgang.

Til stk. 3

Bestemmelsen omfatter ikke overtrædelser, der kun kan tilregnes som uagtsomt.

Overtrædelser efter denne bestemmelse vil ikke kunne behandles af Ligebehandlingsnævnet, men vil i stedet skulle behandles som en kriminalsag ved domstolene.

Bestemmelsen er en videreførelse af lov nr 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v., som er anordnet for Grønland med tilføjelse af "seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika".

Der tilsigtes derudover ikke en ændring i bestemmelsens anvendelsesområde i forhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

Til § 21

Til stk. 1

De beskyttelseskriterier, der omfattes af Ligebehandlingsnævnets kompetence opregnes i bestemmelsen. Efter bestemmelsen kan nævnet behandle klager over diskrimination på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Ligebehandlingsnævnet er en del af den offentlige forvaltning og er dermed et forvaltningsorgan, som udover reglerne i lovforslaget omfattes af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder sagsbehandlingsloven.

Det indebærer blandt andet, at Ligebehandlingsnævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom Ligebehandlingsnævnet under sin sagsbehandling skal foretage partshøring. Ligebehandlingsnævnet bliver også underlagt det såkaldte officialprincip, hvilket indebærer, at Ligebehandlingsnævnet 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 Ligebehandlingsnævnets behandling af sagerne afholdes af Ligebehandlingsnævnet selv. Nævnsbehandlingen er således gratis for parterne. Hvis parterne selv har udgifter i forbindelse med sagen, f.eks. til advokatsalær, vil det være nævnet uvedkommende. Ligebehandlingsnævnet kan således heller ikke pålægge en tabende part at godtgøre modpartens eventuelle omkostninger. Ligebehandlingsnævnet træffer endelig administrativ afgørelse i de sager, der rejses for Ligebehandlingsnævnet.

Der gælder ingen frist for, hvornår en klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet. Et eventuelt krav på godtgørelse kan dog være bortfaldet som følge af forældelse eller retsfortabende passivitet. Forældelsesfristen for godtgørelser tilkendt efter denne lov, vil følge den til enhver tid gældende lovgivning om forældelsesfrister.

Til stk. 2

For at kunne klage til Ligebehandlingsnævnet skal klager selv være direkte berørt af den forskelsbehandling, som denne klager over.

Til § 22

Bestemmelsen indeholder regler for Ligebehandlingsnævnets sammensætning og regler om udpegning af Ligebehandlingsnævnets medlemmer.

Til stk. 1

Det foreslås at nævnet består af 1 forperson og 4 øvrige medlemmer.

Til stk. 2

Forpersonen udpeges af Naalakkersuisut og skal være indstillet af Landsdommeren. Forpersonen skal være uddannet cand.jur. Dette er for at sikre de nødvendige kompetencer i Ligebehandlingsnævnet, som efter loven vil have afgørelseskompetence.

Til stk. 3

Naalakkersuisut udpeger medlemmerne til Ligebehandlingsnævnet efter indstillinger fra organisationer, foreninger, institutioner mv

Det er et krav, at de indstillede besidder dokumenteret indsigt i et eller flere af de i loven nævnte diskriminationskriterier. På denne måde sikres en bred repræsentation af viden på de forskellige områder, som det forventes at Ligebehandlingsnævnet kommer til at beskæftige sig med.

Som medlem af Ligebehandlingsnævnet kan som udgangspunkt kun indstilles personer, er valgbare til kommunalbestyrelsen efter reglerne om valgbarhed i Inatsisartutlov om valg til kommunalbestyrelser, bygdebestyrelser og menighedsrepræsentationer.

De indstillende organisationer og borgere er forpligtet til at indstille lige mange medlemmer af hvert køn, for at sikre, at ligestillingsrådet kan sammensættes med en ligelig fordeling af kønnene, jf. § 22.

Til stk. 4

Naalakkersuisut skal udpege øvrige medlemmer efter indstillinger fra de indstillende institutioner og råd for at sikre, at Ligebehandlingsnævnet er politisk uafhængigt.

Der skal ved udpegelsen særligt lægges vægt på følgende:

- besiddelse af de nødvendige kompetencer
- opførelse i overensstemmelse med den måde, som hvervet kræver, såvel i som uden for udførelsen af hvervet
- aktiv medvirken til opfyldelse af ligebehandlingsnævnets opgaver
- accept af de præmisser, som ligebehandlingsnævnet arbejder ud fra i henhold til denne lov.

Medlemmer af Ligebehandlingsnævnet bør udtræde, hvis de bestrider andre hverv, der kan være i konflikt med arbejdet i Ligebehandlingsnævnet.

Til stk. 5

Et medlem kan afsættes af Naalakkersuisut inden udløbet af den 3-årige periode, såfremt en af betingelserne i § 22 er opfyldt.

Til § 23

Bestemmelsen regulerer i hvilke tilfælde et medlem af Ligebehandlingsnævnet kan afsættes.

Et medlem kan afsættes af Naalakkersuisut inden udløbet af den 3-årige periode, såfremt medlemmet gør sig skyldig i grov forsømmelse i udøvelsen af de opgaver, der følger af loven, eller medlemmet handler på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre opgaverne i loven på betryggende vis, eller medlemmet indstilles til afsættelse af 4 medlemmer af Ligestillingsrådet, og Naalakkersuisut efter undersøgelse finder, at der skal ske afsættelse. Indstillingen skal være skriftlig og begrundet.

Bestemmelsen skal sikre Ligebehandlingsnævnets politiske uafhængighed, ved at det klart fremgår i hvilke tilfælde et medlem af Ligebehandlingsnævnet kan afsættes. Bestemmelsen vedrører også afsættelse af forpersonen for Ligebehandlingsnævnet.

Det er desuden i bestemmelsen specificeret at tilfælde, hvor Ligebehandlingsnævnet ikke indgiver årsberetning samt tilfælde, hvor der ikke ses tilfredsstillende kvalitet i nævnets arbejde, hører under nr. 1. Dette er for at sikre en tilfredsstillende kvalitet i nævnets afgørelser samt sikre gennemsigtighed i nævnets arbejde. Det er ikke muligt af afsætte et medlem efter denne bestemmelse blot fordi der er uenighed i en afgørelse. En afsættelse skal ske på en saglig og objektiv vurdering af kvaliteten i nævnets arbejde.

Naalakkersuisuts beslutning om afsættelse af medlemmet af Ligebehandlingsnævnet kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

Såfremt et medlem afsættes i henhold til denne bestemmelse, vil en udpegning af et nyt medlem for den resterende periode ske i henhold til § 22.

De i punkt 1-3 nævnte betingelser er udtømmende.

Til nr. 1

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver forstås, at det er dokumenteret gennem flere ensartede fejl, at medlemmet ikke er tilstrækkelig fagligt kvalificeret inden for medlemmets opgaver. En enkelt alvorlig fejl kan også tydeliggøre, at medlemmet har grundlæggende faglige mangler.

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver kan endvidere forstås, at medlemmet gentagne gange og uden gyldig grund ikke møder op til Ligebehandlingsnævnets møder.

Det er alene situationer, hvor der er tale om en vis kvalificeret grovhed fra medlemmets side, der vil kunne føre til en afsættelse af medlemmet. Samtidig skal de flere ensartede fejl eller den enkelte alvorlige fejl give grund til at antage, at medlemmet ikke fremtidig vil udøve

medlemmets virksomhed på forsvarlig måde.

Til nr. 2

Med handlen på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre medlemmets opgaver på betryggende vis forstås, f.eks. at medlemmet er blevet forplittet til at betale en godtgørelse på grund af chikanøs adfærd eller hvis medlemmet udtaler sig mod anti-diskrimination på offentlig tilgængelige medier, herunder private facebooksider.

Ligeledes vil det, at medlemmet møder alkoholpåvirket eller ligende til Ligebehandlingsnævnets møder være at handle på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre medlemmets opgaver på betryggende vis.

Til nr. 3

Indstilling til afsættelse af medlemmer skal indgives skriftligt og være begrundet.

Indstillingen skal være underskrevet af mindst 3 medlemmer af Ligebehandlingsnævnet. Alle medlemmer, herunder også forpersonen, har mulighed for at skrive under på indstillingen. Det indstillede medlem vil dog være inhabilt vedrørende afgivelse af indstillingen.

Naalakkersuisuts grundige undersøgelse af sagens omstændigheder er underlagt officialprincippet, hvilket medfører, at der skal foretages en kontrol af de oplysninger, der fremgår af den skriftlige begrundelse vedlagt indstillingen. Hvis kontrollen medfører, at der skal foretages yderligere undersøgelser, inden der kan træffes en materiel korrekt beslutning, er Naalakkersuisut forpligtet hertil.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver Naalakkersuisut mulighed for at afsætte medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet, hvis nævnet undlader at indgive årlige beretninger eller ikke udfører sine opgaver.

Bestemmelsen skal sikre et Ligebehandlingsnævn, som lever op til sine forpligtelser efter loven.

Til nr. 1

Medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet kan afsættes, såfremt nævnet gentagende gange undlader at afgive årsberetning. En årsberetning er et vigtigt middel til gennemsigtighed i nævnets arbejde og det er således vigtigt, at denne udarbejdes og indgives.

Med gentagne gange, menes mere end én gang.

Til nr. 2

Nævnet skal udføre de opgaver, som fremgår af loven. Hvis dette ikke sker, skan medlemmerne afsættes.

Til § 24

Det foreslås at Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse for overtrædelse af denne lov.

Ligebehandlingsnævnet har ikke mulighed for at annullere eller rette hverken generelle administrative retsforskrifter eller konkrete forvaltningsakter.

Til § 25

Til stk. 1

Efter bestemmelsens stk. 1 kan Ligebehandlingsnævnet ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Det indebærer f.eks., at en afgørelse om afskedigelse m.v., der er truffet af en selvstændig styrelse, ikke kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet, før vedkommende departement har truffet afgørelse i sagen i det omfang, at der er klageadgang hertil. I tilfælde, hvor der kan klages over private institutioner m.v. til offentlige myndigheder, skal også denne klagemulighed være udnyttet, før der kan klages til Ligebehandlingsnævnet.

Til stk. 2

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle en sag, der verserer ved Ombudsmanden for Inatsisartut eller domstolene.

Til stk. 3

Sagens parter kan ikke anlægge sag ved domstolene så længe sagen verserer for Ligebehandlingsnævnet. 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 anlægger sag ved domstolene.

Til § 26

Ligebehandlingsnævnet fastsætter selv sin forretningsorden i overensstemmelse med dets kompetencer og opgaver.

Til § 27

Medlemmer af Ligebehandlingsnævnet er omfattet af reglerne om vederlagt, dagpenge og godtgørelse for rejseudgifter efter reglerne i Landstingslov om vederlag mv. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret, mv.

Til § 28

Til stk. 1

Det foreslås, at Naalakkersuisut kan fastsætte, hvor sekretariatsbetjeningen af ligebehandlingsnævnet lægges, herunder i de for loven relevante talsmandsinstitutioner og råd eller i en offentlig styrelse.

Hermed sikres, at sekretariatetsbetjeningen varetages et sted med de rette kompetencer til at behandle klager efter denne lov.

Til stk. 2

Det følger af bestemmelsen, at sekretariatet forbereder Ligebehandlingsnævnets behandling af klagerne over forskelsbehandling, samt at nævnet skal udøve sin virksomhed på skriftligt grundlag. Nævnet behandler således kun skriftlige klager indgivet af den, der mener sig forskelsbehandlet. Nævnet accepterer ligeledes klager indgivet på vegne af den forskelsbehandlede, såfremt en gyldig fuldmagt forelægger.

Behandling på skriftligt grundlag indebærer bl.a., at Ligebehandlingsnævnet ikke vil kunne foranstalte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer.

Som led i sekretariatets arbejde med at oplyse sagen, kan sekretariatet anmode parterne om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer en opfordring fra sekretariatet, fremsendes en rykkerskrivelse med en ny frist for afgivelse af de ønskede oplysninger. Det vil fremgå af rykkerskrivelsen, at hvis parten heller ikke reagerer på denne henvendelse, vil Ligebehandlingsnævnet kunne beslutte, at sagen vil blive afgjort på det foreliggende grundlag. Bestemmelsen skal sikre, at en part, der ikke ønsker at medvirke til sagens oplysning, ikke kan hindre, at sagen fremmes for Ligebehandlingsnævnet. Bestemmelsen er udtryk for, at manglende medvirken kan tillægges processuel skadevirkning.

Såfremt en af parterne ikke er enige i Ligebehandlingsnævnets afgørelse, kan denne få prøvet afgørelsen ved domstolene. *Til § 29*

Til stk. 1

Det foreslås i bestemmelsens stk. 1, at Ligebehandlingsnævnet har mulighed for at indhente sagkyndige erklæringer, hvor sagens karakter tilsiger dette. Det kunne f.eks. være tilfældet i sager om arbejdsgiverens pligt til at tilpasse arbejdspladsen til en person med handicap, hvor der kan rejses tekniske spørgsmål i relation til de konkrete muligheder for tilpasning.

Ligebehandlingsnævnet vil ligeledes kunne indhente sagkyndige erklæringer fra f.eks. professorer, forskere, advokater, talsmandsinstitutionerne og råd eller andre eksperter i sager, hvor Ligebehandlingsnævnet finder, at der er behov for at få yderligere viden om det pågældende diskriminationsområde.

Til stk. 2

Ligebehandlingsnævnet skal – inden der træffes afgørelse – indhente en udtalelse fra den pågældende overenskomsts parter, når nævnet behandler sager om brud på bestemmelser i

overenskomster. Herved sikres, at Ligebehandlingsnævnet får kendskab til de forudsætninger, der ligger bag overenskomstens bestemmelser.

Til § 30

Det foreslås, at Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle en sag, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold. En afgørelse om at afvise en sådan sag kan ikke indbringes for nævnet igen, men kan indbringes for de almindelige domstole.

Ligebehandlingsnævnet kan også i øvrigt afvise sager, som skønnes mere egnede til behandling ved domstolene, eller som i øvrigt giver anledning til betænkelighed at behandle i Ligebehandlingsnævnet. Det følger af sagsbehandlingsloven, at afvisning af en klagesag skal ledsages af en begrundelse.

Til stk. 2

Det foreslås, at Ligebehandlingsnævnets sekretariat kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Behandlingen på skriftligt grundlag, jf. stk. 2, indebærer bl.a., at Ligebehandlingsnævnet ikke vil kunne foranstalte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer. Ligebehandlingsnævnets sekretariat vil derfor skulle afvise klager, hvis behandling forudsætter en egentlig bevisførelse. Der kan også være tale om klager, hvor klager åbenlyst ikke har retlig interesse i sagen.

Den klageberettigede kan indbringe sekretariatets afgørelser om afvisning for Ligebehandlingsnævnet. I så fald finder bestemmelserne i § 28, stk. 2-4, § 29 og § 32 tilsvarende anvendelse.

Til § 31

Der vil i Ligebehandlingsnævnets forretningsorden kunne fastsættes regler, hvorefter forpersonen bemyndiges til at træffe afgørelse i klagesager.

Til § 32

Til stk. 1

Ligebehandlingsnævnet træffer administrativt endelige afgørelser i sager om diskrimination på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Når Ligebehandlingsnævnet har afgjort en sag, kan den derfor ikke efterfølgende prøves ved andet administrativt organ. Derimod vil sagen kunne påklages til Ombudsmanden for

Inatsisartut og prøves ved domstolene. Klager afgør selv, hvorvidt en sag ønskes behandlet af Ligebehandlingsnævnet før eventuel behandling ved Ombudsmanden for Inatsisartut eller domstolene, men Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle en verserende sag ved Ombudsmanden for Inatsisartut eller ved domstolene.

Afgørelserne skal endvidere i henhold til sagsbehandlingsloven være ledsaget af en begrundelse. Det vil blive fastsat i forretningsordenen, om 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 stk. 2

Det foreslås, at sekretariatet orienterer parterne om afgørelsen og om muligheden for at indbringe sagen for domstolene, når Ligebehandlingsnævnet har truffet afgørelse i en sag.

Dette er for at sikre, at parterne altid orienteres skriftligt om afgørelsen, også når der gives fuldt ud medhold samt orienteres om muligheden for at gå til domstolene, da disse ting ikke er forudsat i Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning.

Til stk. 3

Det foreslås, at principielle afgørelser skal offentliggøres i anonymiseret form, idet dette er et væsentligt redskab til at udbrede kendskab til lovens rettigheder og pligter. Her skal der tages hensyn til de særlige grønlandske forhold, hvor reel anonymisering ikke altid er mulig. Offentliggørelsen skal således opvejes mod hensynet til den enkelte persons risiko for at blive genkendt.

Såfremt en sag allerede er kendt af offentligheden, vil hensynet til den enkelte persons risiko for at blive genkendt veje mindre tungt.

Om sagen allerede er kendt af offentligheden vil være en konkret vurdering, men der skal ved vurderingen særligt lægges vægt på, om sagen i anonymiseret form har været behandlet i pressen.

Til § 33

Det foreslås, at Ligebehandlingsnævnet en gang årligt afgiver en beretning om sin virksomhed, hvilket skal medvirke til at synliggøre Ligebehandlingsnævnets afgørelser samt arten og omfanget af sager om forskelsbehandling på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Beretningen skal redegøre for aktivister i året, principielle afgørelse og for økonomiske forhold, såsom eksempelvis udgifter til nævnets virke, bevillingsforhold m.v.

Den årlige beretning skal omhandle Ligebehandlingsnævnets virksomhed generelt, hvorfor det ikke alene er afgørelser, der vil indgå i beretningen, men afviste klager og lignende.

Beretningen udgives senest 1. maj i året efter det år, som beretningen omhandler.

Til § 34

Bestemmelsen vedrører offentlige udvalg, råd og lignende, der er nedsat af Naalakkersuisut, herunder også organer nedsat i henhold til lov. Også udvalg, råd og lignende af rent administrativ og/eller teknisk karakter, falder indenfor bestemmelsens anvendelsesområde. Udvalg, der efter lovgivningen har både administrative og regelforberejdede opgaver, vil også være omfattet af forslaget.

Bestemmelsen er en ændring i forhold til § 7 i den gældende ligestillingslov, hvorefter loven ikke finder anvendelse på udvalg, råd, kommissioner og lignende af rent administrativ karakter.

Selve betegnelsen udvalg, kommission mv. er ikke afgørende for, om lovens bestemmelser skal anvendes ved medlemsbeskikkelser. Også når andre betegnelser som f.eks. nævn mv. anvendes, er loven gældende, hvis arbejdsopgaverne er af den i forslaget beskrevne art.

Bestemmelsen understreger det klare udgangspunkt, hvor udvalg mv. sammensættes af lige mange medlemmer af hvert køn. I tilfælde, hvor der er et ulige antal medlemmer, fremgår det af lovtæksten, at et overtal af det ene køn accepteres, såfremt der kun er tale om overtal med ét medlem.

Ved beskikkelsen af medlemmer til udvalg, råd, nævn og lignende, lægges der vægt på, at den pågældende person er i besiddelse af de nødvendige og relevante kvalifikationer.

Såfremt der sker en udvidelse af de juridisk anerkendte køn, vil loven skulle revideres for at sikre den mest passende formulering af bestemmelsen.

Interne arbejdsgrupper på arbejdspladser er ikke omfattet af bestemmelsen.

Bestemmelsen er med undtagelse af stk. 3 samt stk. 4, litra b, en videreførelse af § 32 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 35

Til stk. 1

Bestemmelsens sigte er at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder i bestyrelser, repræsentantskaber og tilsvarende kollektive ledelser, hvortil Naalakkersuisut udpeger medlemmer. Det understreges hermed, at når Naalakkersuisut udpeger til bestyrelser mv. skal

disse sammensættes således, at der højst er ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

Kønssammensætningen vil altså se således ud: 1:1, 2:1, 2:2, 3:2, 3:3 osv.

Naalakkersuisut forpligtes til højst at udpege ét medlem mere af det ene køn end af det andet. Dette gælder dog alene i forhold til de medlemmer, som Naalakkersuisut kan indstille, og ikke i forhold til den samlede kollektive ledelse.

Bestemmelsen gælder tillige for selvejende institutioner, interessentskaber, aktieselskaber og anpartsselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, hvis udgifterne ved disse institutioner overvejende dækkes af Landskassen, eller hvis over 50 % af kapitalen ejes af Selvstyret.

Ved beskikkelsen af medlemmer til bestyrelser, repræsentantskaber og tilsvarende kollektive Ledelser skal der herudover lægges betydelig vægt på, at den pågældende person er i besiddelse af de nødvendige og relevante faglige kvalifikationer.

Til stk. 2.

Bestemmelsen vedrører selskaber, hvor Naalakkersuisut ikke udpeger samtlige medlemmer. I disse tilfælde kan der være situationer, hvor det kan være hensigtsmæssigt, at Naalakkersuisut, i forbindelse med udpegningen af dennes medlemmer, bestræber sig på, at udpege medlemmer, der vil bidrage til en ligelig fordeling af kønnene i den samlede ledelse.

Det vil således være muligt for Naalakkersuisut at fravige bestemmelsen i stk. 1, såfremt dette øger antallet af det underrepræsenterede køn i den pågældende bestyrelse, jf. også § 9.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 7 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Såfremt der sker en udvidelse af de juridisk anerkendte køn, vil loven skulle revideres for at sikre den mest passende formulering af bestemmelsen.

Til § 36

Til stk. 1

Bestemmelsen vedrører indstillinger fra myndigheder og organisationer til de organer, der er nævnt i §§ 34-36. Fællestrækket ved disse organer er, at de helt eller delvist udpeges af Naalakkersuisut. De indstillende myndigheder og organisationer skal foreslå lige mange medlemmer af hvert køn, dvs. ved indstilling til 1 post, skal der foreslås 1 mand og 1 kvinde, ved indstilling til 2-3 poster, skal der foreslås 2 mænd og 2 kvinder, ved indstilling til 4-5 poster, skal der foreslås 3 mænd og 3 kvinder, osv.

Til stk. 2

Indstillingsreglen i stk. 1 kan fraviges, såfremt der foreligger særlige grunde. Sådanne kan

eksempelvis være, hvis krav om en særlig sagkundskab efter konkret vurdering udelukker ligelig kønssammensætning, eller hvor myndigheden, institutionen eller selskabet mv. ikke har mulighed for at lade sig repræsentere af både kvinder og mænd. Opregningen er ikke udtømmende.

De indstillingsberettigede skal redegøre for sådanne særlige grunde over for Naalakkersuisut.

Til stk. 3

Hvis der ikke foreligger særlige grunde for at fravige indstillingsreglerne eller de angivne grunde ikke kan accepteres, og de indstillende myndigheder, organisationer mv. ikke indstiller både kvinder og mænd, kan Naalakkersuisut se bort fra den pågældende indstilling. Den myndighed eller organisation, der ikke har indstillet kandidater i overensstemmelsen med reglerne i §§ 34-36, skal foretage indstilling på ny. I den gruppe organer, som er omfattet af §§ 34-36, findes der nogle, som er nedsat ved lov og med lovbestemt sammensætning, for at sikre en særlig repræsentation i det pågældende organ. Ved at indføre, at en myndighed eller organ, som indstiller kandidater på ukorrekt vis, skal foretage indstilling på ny, tilgodeses de hensyn, som ligger til grund for den lovebestemte sammensætning af det pågældende organ.

Bestemmelsen i stk. 3 er indført af hensyn til gennemførelsen af intentionerne i §§ 34-36.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 8 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 37

Det forslås, at Grønlands statistik udarbejder en redegørelse vedrørende kønsopdelt lønstatistik.

Bestemmelsen har til formål at sikre, at der indsamles data vedrørende kønsopdelt lønstatistik, således at der kan indsamles viden om eventuelle lønforskelle og så der kan tages passende hånd om de særlige udfordringer et kønsopdelt arbejdsmarked kan medføre. Ved i loven at sikre kontinuerligt fokus på dette, sikres det, at de rette redskaber kan tages i brug, for at imødekomme disse udfordringer.

Til § 38

Ligestillingsrådet vil efter lovforslaget skulle foretage en overvågning af, hvorledes lovens dele om ligestilling af kønnene faktisk anvendes i samfundet, herunder hvordan den faktiske implementering finder sted. Det vil herefter være i stand til at oplyse offentligheden om eventuelle henvendelser fra borgere eller myndigheder, der har oplevet, at loven ikke er blevet efterlevet i praksis.

Ligestillingsrådet har efter lovforslaget en pligt til at iværksætte aktiviteter, der spreder informationer om ligestilling og samtidig skaber en debat omkring relevante ligestillingsproblematikker.

Ligestillingsrådet er forpligtet til at virke som rådgivende organ for den offentlige forvaltning og alle dets institutioner samt private virksomheder. Ligestillingsrådet skal også rådgive efter henvendelser fra arbejdspladser og individer i samfundet.

Med forslaget skal ligestillingsrådet endvidere indsamle, udvikle og formidle viden om ligestilling i samfundet samt ajourføre oplysninger om ligestilling til offentligheden. På denne måde sikres altid opdateret viden om ligestilling, som kan bruges som grundlag for politiske tiltag samt forskningsmæssige initiativer.

Ligestillingsrådet vil ligeledes have mulighed for at tage imod betalte bestillinger i form af undersøgelser mv. fra eksterne aktører.

Herudover er der lovfæstet en række valgfrie opgaver. Formålet med dette er at sikre retningslinjer for, hvilke opgaver Ligestillingsrådet skal prioritere efter opfyldelsen af de lovpligtige opgaver. Opregningen af valgfrie opgaver er ikke udtømmende, men blot en angivelse af retningslinjer for retningen af Ligestillingsrådets arbejde.

Under valgfrie opgaver henhører, at Ligestillingsrådet skal yde bistand til ligestillingsrepræsentanter fra offentlige institutioner og virksomheder. Det holdes for øje, at Ligestillingsrådet er forpligtet til at rådgive, hvorimod det at yde decideret bistand er valgfrit. Ligestillingsrådet kan endvidere vælge at udarbejde idéer og forslag til myndigheder og lignende omkring ligestillingsmæssige foranstaltninger, ligesom Ligestillingsrådet kan vælge at bearbejde negative holdninger til traditionelle kønsroller. Ligestillingsrådet kan ligeledes vælge at iværksætte samarbejde med offentlige institutioner eller organisationer, der modarbejder kønsrelateret vold, ligesom Ligestillingsrådet også har mulighed for at fremme ligestilling på arbejdspladserne, herunder lige løn.

Til stk. 5

Det foreslås, at ligestillingsrådet en gang årligt afgiver en beretning om sin virksomhed, hvilket skal medvirke til at synliggøre rådets arbejde. Den årlige beretning skal omhandle ligestillingsrådets virksomhed generelt, men tillige ligestillingsrådets rådgivningsvirksomhed og lignende.

Bestemmelsen er med undtagelse af stk. 3, stk. 4, litra b samt stk. 5, en videreførelse af § 27 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 39

Til stk. 1

Ligestillingsrådet fastsætter sekretariatets årlige fokus- og indsatsområder. Dette vil sikre, at et bredt fagligt og samfundsmæssigt vidensgrundlag danner udgangspunkt for sekretariatets retning og fokus.

De årlige fokus- og indsatsområder fastsættes med udgangspunkt i ligestillingsrådets lovfæstede opgaver, jf. § 38.

Til stk. 2

Ligestillingsrådet bistår sekretariatet med at udvikle strategier på ligestillingsområdet. Det kan eksempelvis være strategier, kommunikation og udbredelse af viden om ligestilling.

Bestemmelsen sikrer at Ligestillingsrådet får indflydelse på udvikling af strategier på ligestillingsområdet.

Til § 40

Bestemmelsen præciserer, at Inatsisartut, Naalakkersuisut, kommunerne og andre offentlige myndigheder kan rådføre sig med ligestillingsrådet i alle spørgsmål af generel karakter, der har betydning for ligestilling i samfundet, bl.a. for at sikre at ligestillingsmæssige interesser tilgodeses i samfundets planlægning.

Efter bestemmelsen kan såvel politiske instanser som forvaltningsorganer henvende sig. De politiske instanser og forvaltningsorganerne bestemmer selv, hvornår de finder det relevant at henvende sig.

Til § 41

Ligestillingsrådet kan udtale sig frit om spørgsmål, der vedrører ligestillingsrådets arbejdsområde.

Ligestillingsrådet bestemmer selv, hvem udtalelsen skal rettes til. Adressaten kan eksempelvis være offentlige forvaltningsorganer på forskellige niveauer, private organisationer, forretningsdrivende m.v. Ligestillingsrådet har dermed ikke pligt til f.eks. altid at rette sine udtalelser til forvaltningsorganer, men kan gå til private, til pressen osv. i sager, hvor det virker mest hensigtsmæssigt.

Ligestillingsrådet kan give udtalelsen den form, som ligestillingsrådet selv ønsker.

Ligestillingsrådet kan således selv finde den mest effektive måde at præsentere sin mening på, f.eks. gennem pressemeddelelser, foredrag, interviews og deltagelse i debatter og

radio- og fjernsynsprogrammer.

Udtalelserne er ikke juridisk bindende, dvs. de har ikke karakter af afgørelser, men er derimod vejledende overfor modtageren.

Ligestillingsrådet kan ikke udtale sig om lovligheden af et forhold, når forholdet er afgjort af domstolene eller når sagen er verserende ved domstolene eller Ligebehandlingsnævnet. Ligestillingsrådet kan heller ikke udtale sig i sager, som er under politiet efterforskning, såfremt nogen er mistænkt eller sigtet i sagen.

Ligestillingsrådet kan dog kritisere den faktiske og retslige tilstand, som Ligebehandlingsnævnets eller domstolenes afgørelse eller politiets efterforskning afdækker.

Til § 42

Ligestillingsrådet sammensættes efter en udvælgelsesproces, der skal sikre, at det sammensatte råd besidder en bred indsigt i de væsentlige områder, der vedrører ligestilling. Disse områder omfatter forholdene på arbejdsmarkedet, børn og unges rettigheder og interesser samt kønnenes sociale og samfundsmæssige roller.

Ved beskikkelse af medlemmer til Grønlands Ligestillingsråd bør der lægges vægt på, at de kommende medlemmer:

- besidder de nødvendige kompetencer
- opfører sig med den værdighed, hvervet kræver, såvel i som uden for udførelsen af hvervet
- medvirker aktivt til opfyldelse af ligestillingsrådets opgaver
- indgår på de præmisser, som ligestillingsrådet arbejder ud fra i henhold til denne lov
- udtræder af ligestillingsrådet, hvis de bestrider andre hverv, der kan være i konflikt med arbejdet i ligestillingsrådet.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 28 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Grønlands Ligestillingsråd er politisk uafhængig, hvilket medfører, at rådet falder udenfor det almindelige departementale hierarki. Det vil sige, at departementets overordningsbeføjelser ikke kan opretholdes, udover hvad der er fastlagt i dette lovforslag. Grønlands Ligestillingsråd er dermed berettiget til selv at fastlægge sit arbejde inden for de rammer loven tilsiger. På denne måde sikres det, at arbejdet i Ligestillingsrådet ikke bliver påvirket af øvrige politiske målsætninger.

Til § 43

Bestemmelsen omhandler indstillinger til medlemskab af ligestillingsrådet. Naalakkersuisut

udpeger alle medlemmer, inklusive forpersonen, efter indstillinger fra organisationer, institutioner mv., for at sikre, at ligestillingsrådet er politisk uafhængigt.

I stk. 2-5 er der opstillet fire typer af organisationer bestående af arbejdsmarkedet, børn og unge, uddannelse og forskning samt kønsroller. Alle organisationer, institutioner mv., der arbejder med eller for disse områder er berettiget til at indstille kandidater til ligestillingsrådet.

De indstillede kandidater skal have indsigt i forholdene på arbejdsmarkedet, herunder både lønmodtageres og arbejdsgiveres rettigheder, pligter og interesser, børn og unges rettigheder og interesser, herunder trivsels-, udviklings- og uddannelsesforhold eller kønnenes sociale og samfundsmæssige roller, herunder det enkelte køns rettigheder, pligter og interesser.

Naalakkersuisut er forpligtet til at udpege et til to medlemmer fra hver type organisation. På denne måde sikres et bredt og fleksibelt råd, der kan tilpasses samfundets dynamiske behov.

I stk. 7 gives Naalakkersuisut mulighed for at udpege de resterende medlemmer uden indstilling fra en organisation. Disse medlemmer skal repræsentere ligestillingsmæssige interesser.

Som medlem af Ligebehandlingsnævnet kan som udgangspunkt kun indstilles personer, er valgbare til kommunalbestyrelsen efter reglerne om valgbarehed i Inatsisartutlov om valg til kommunalbestyrelser, bygdebestyrelser og menighedsrepræsentationer.

De indstillende organisationer, institutioner, foreninger mv. er forpligtet til at indstille lige mange medlemmer af hvert køn, for at sikre, at ligestillingsrådet kan sammensættes med en ligelig fordeling af kønnene.

Naalakkersuisut har bemyndigelse til at udarbejde en bekendtgørelse, der fastsætter nærmere regler om hvilke organisationer, foreninger, institutioner mv., der er berettigede til at indstille kandidater til ligestillingsrådet, herunder kvalitative krav til organisationernes kontinuitet, stiftelsesgrundlag, forudsætninger for at være indstillingsberettigede m.m.. Årsagen til denne bemyndigelse er at sikre, at indstillingsprocessen forbliver fleksibel og dermed kan følge samfundets udvikling.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 29 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 44

Bestemmelsen medfører, at Naalakkersuisut kan afsætte et medlem af ligestillingsrådet, forinden udløb af den 4-årige periode under den forudsætning, at de nævnte betingelser er opfyldt. Bestemmelsen vedrører også afsættelse af forpersonen.

Bestemmelsen er med til at sikre ligestillingsrådet politiske uafhængighed, da det klart fremgår, i hvilke tilfælde et medlem kan afsættes. Samtidig medfører bestemmelsen, at der ikke er en lempelig og vilkårlig adgang til udskiftning af medlemmer, som dermed beskytter ligestillingsrådets funktionsdygtighed og den politiske uafhængighed.

Den opregnede liste af betingelser er udtømmende.

Til nr. 1

Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver forstås, at det er dokumenteret gennem flere ensartede fejl eller en enkelt alvorlig fejl, at medlemmet ikke er egnet til bestridelse af medlemskab i ligestillingsrådet.

Det er alene situationer, hvor der er tale om en vis kvalificeret grovhed fra medlemmets side, der vil kunne føre til en afsættelse af medlemmet. Samtidig skal de flere ensartede fejl eller den enkelte alvorlige fejl give grund til at antage, at medlemmet ikke fremover vil udøve virksomhed på forsvarlig måde. Med grov forsømmelse ved udøvelsen af medlemmets opgaver kan endvidere forstås, at medlemmet uden gyldig grund ikke møder op til ligestillingsrådets møder.

Det er desuden i bestemmelsen specificeret at tilfælde, hvor Ligestillingsrådet ikke indgiver årsberetning samt tilfælde, hvor der ikke ses tilfredsstillende fremskridt i rådets arbejde, hører under nr. 1. Dette er for at sikre kontinuerligt arbejde for ligestillingsområdet samt gennemsigtighed i forhold til rådets arbejde.

Til nr. 2

Med handlen på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre medlemmets opgaver på betryggende vis forstås, f.eks. at medlemmet er blevet forpligtet til at betale godtgørelse på grund af chikanøs adfærd. Ligeledes vil det, at medlemmet møder alkohol- eller narkotikapåvirket op til ligestillingsrådets møder være at handle på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre opgaverne på betryggende vis. Der kan også være tale om, at medlemmet har udvist en adfærd, som anses for uforenelig med varetagelsen af hvervet som medlem af rådet.

Til nr. 3

Indstilling til afsættelse af medlemmer skal indgives skriftligt og være begrundet. Indstillingen skal være underskrevet af mindst 4 medlemmer af ligestillingsrådet. Alle medlemmer, herunder også forpersonen, har mulighed for at skrive under på indstillingen. Det indstillede medlem vil dog være inhabilt vedrørende afgivelse af indstillingen.

Naalakkersuisuts grundige undersøgelse af sagens omstændigheder er underlagt officialprincippet, hvilket medfører, at der skal foretages en kontrol af de oplysninger, der

fremgår af den skriftlige begrundelse vedlagt indstillingen. Hvis kontrollen medfører, at der skal foretages yderligere undersøgelser, inden der kan træffes en materiel korrekt beslutning, er Naalakkersuisut forpligtet hertil.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 30 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 45

Ligestillingsrådet skal udarbejde en forretningsorden. Bestemmelsen giver ligestillingsrådet mulighed for selv at tilrettelægge sit arbejde inden for lovens rammer. Forretningsordenen kan eksempelvis indeholde bestemmelser vedrørende antal møder, og hvorledes møderne skal varsles. Den kan ligeledes indeholde bestemmelser omkring rådets muligheder for at vælge en næstforperson.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 31 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 46

Ligestillingsrådet opretter efter denne bestemmelse et sekretariat, og har også kompetencen til at ansætte og afskedige sekretariatets personale. Begge dele understreger ligestillingsrådets selvstændige og uafhængige status. Sekretariatet skal varetage ligestillingsrådets daglige arbejde.

Derudover regulerer bestemmelsen ansættelses- og afskedigelsesvilkårene for ansatte i Ligestillingsrådets sekretariat. Vilkårene for de ansatte skal være i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler og overenskomster for offentligt ansatte i Grønlands Selvstyre.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 32 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder idet der dog ikke længere er krav om at sekretariatet skal være selvstændigt. Der åbnes med ændringen mulighed for at Ligestillingsrådet kan indgå i et samarbejde med andre råd, nævn, talsmænd m.v. om sekretariats betjening af rådet.

Til § 47

Det bemærkes, at hvervet som medlem af Ligestillingsrådet ikke er omfattet af anvendelsesområdet for Selvstyrets bekendtgørelse nr. 30 af 1. september 2022 om borgerligt ombud m.v.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 34 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 48

Bestemmelsen har til formål at give Naalakkersuisut et grundlag for vurderingen af, hvor stor bevilling til rådets virksomhed, der skal indarbejdes i finanslovsforslaget.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 35 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til § 49

Til stk. 1

Bestemmelsen tildeler Ligestillingsrådet en specifik regnskabs- og revisionsforpligtelse. Det udarbejdede årsregnskab skal revideres af en revisor. Ligestillingsrådet vælger selv, hvilken revisor, der skal benyttes. Udgiften til revisoren skal holdes inden for Ligestillingsrådets årlige bevilling.

Bestemmelsen er en videreførelse af § 36 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til stk. 2

Revideret årsregnskab skal afleveres til Naalakkersuisut senest den 1. september hvert år.

Dette sikrer, at Naalakkersuisut kan få indblik i, hvordan bevillingen anvendes.

Til § 50

Bestemmelsen indfører en mulighed for at få tilkendt godtgørelse for krænkelse efter lovens bestemmelser. Godtgørelsen kan fastsættes af Ligebehandlingsnævnet eller ved domstolene.

Dette betyder eksempelvis, at en person, som er blevet udsat for seksuel chikane, eller har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der bliver udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, har ret til en godtgørelse, såfremt arbejdsgiver ikke har kunnet afkræfte at anti-diskriminationsprincippet er blevet tilsidesat, jf. forslagens § 54.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der efter almindelige erstatningsregler ligeledes tilkendes den pågældende erstatning. En person kan fortsat søge erstatning, hvis han eller hun har lidt et økonomisk tab i forbindelse med en uretmæssig handling. Samtidig kan personen få tilkendt en godtgørelse i medfør af denne lov. Det kan for eksempel være, hvis en lønmodtager er blevet sygemeldt på grund af chikane. Lønmodtageren vil i det tilfælde have ret til en godtgørelse i medfør af denne lov. Hvis man ved sin sygemelding fra arbejde kun har ret til sygedagpenge, kan der opstå et krav om tabt arbejdsfortjeneste, som man vil kunne søge dækket efter de almindelige erstatningsregler.

Godtgørelsens størrelse bør være fleksibel og fastsat i forbindelse med retspraksis og på den måde følge den samfundsmæssige udvikling.

Til § 51

Bestemmelsen omhandler størrelsen af godtgørelsen til lønmodtagere, som er blevet afskediget i strid med § 17, som omhandler beskyttelse mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel og adoption.

Ved beregningen af godtgørelsens størrelse skal der i øvrigt tages højde for den afskedigedes ansættelsestid og øvrige omstændigheder, der bør have indflydelse på godtgørelsens størrelse. Sådanne omstændigheder er for eksempel barslens varighed og omstændighederne omkring afskedigelsen.

Godtgørelsen kan fastsættes af Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

Til § 52

Bestemmelsen omhandler godtgørelsens størrelse i de tilfælde en lønmodtagers løn har været i strid med § 15. For at sikre, at arbejdsgiveren ikke opnår en økonomisk vinding ved ikke at overholde reglerne om lige løn og lige lønvilkår, er godtgørelsens størrelse fastsat til lønforskellen.

I de tilfælde hvor der ikke har været lige lønvilkår, må lønvilkårene omregnes til en økonomisk værdi ved udmålingen af godtgørelsen. For eksempel, såfremt en lønmodtager har frit internet som personalegode, skal den økonomiske værdi af abonnementet indregnes i den samlede løn.

Godtgørelsen kan fastsættes af Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

Til § 53

Ved udmåling af godtgørelse til lønmodtagere, der er blevet uretmæssigt afskediget i medfør af de i § 15 nævnte bestemmelser, skal der tages højde for den afskedigedes ansættelsestid.

Dette er relevant, da ansættelsestiden har indflydelse på længden af vedkommendes opsigelsesvarsel.

Herudover kan sagens øvrige omstændigheder have indflydelse på godtgørelsens størrelse. For eksempel, hvis afskedigelsen er sket på grund af fremsat krav om lige løn eller lige lønvilkår, vil den afskedigede have ret til en godtgørelse svarende til enten lønforskellen eller den økonomiske værdi af lønvilkåret.

Godtgørelsen kan fastsættes ved Ligebehandlingsnævnet eller domstolene.

Til § 54

Som udgangspunkt er der ligefrem bevisbyrde i grønlandsk ret. Dette medfører, at den, der påstår at have et krav, skal godtgøre, at kravet består.

Bevisbedømmelsen er som udgangspunkt fri, hvilket vil sige, at den pågældende dommer er frit stillet til at vurdere, hvornår bevisbyrden er løftet. Det medfører, at dommeren almindeligvis selv kan bestemme hvilken vægt de forskellige bevismomenter skal tillægges. Dermed kan dommeren i et vist omfang modificere princippet om ligefrem bevisbyrde.

Til stk. 1

Bestemmelsen er en modifikation til udgangspunktet om ligefrem bevisbyrde. Der er tale om en delt bevisbyrde i tilfælde, hvor en person anser sig for krænket af bestemmelserne i loven. Modifikationen er indført af hensyn til håndhævelsen af loven, da det kan være svært for en forurettet at påvise ulovlig forskelsbehandling begrundet i køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Bevisbyrden for den forurettede er dermed lempet, da vedkommende ikke længere skal bevise at ulovlig forskelsbehandling er fundet sted, men alene påvise faktiske omstændigheder, der medfører en formodning om, at der er sket ulovlig forskelsbehandling.

Den lempede regel om omvendt bevisbyrde er indført i Europa gennem praksis fra EU-domstolen og efterfølgende med EU direktivet 97/80/EF af 15. december 1997. Reglernes udformning i EU tager afsæt i et effektivitetshensyn for gennemførelse af ligebehandlingsprincippet. Den første dom fra EU på området omhandler ligeløn (Sag 109/88), hvor det fastslås, at såfremt en virksomhed anvender et helt uigennemskueligt lønfastsættelsessystem, har arbejdsgiveren bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er et udtryk for en forskelsbehandling, når en kvindelig arbejdstager på grundlag af et forholdsvis omfattende personmateriale godtgør, at gennemsnitslønnen for kvindelige arbejdstagere er lavere end for mandlige.

Denne tankegang om en vis beskyttelse af den svagere part i diskriminationssager har præget reglerne om bevisbyrde i op til flere europæiske love, og den ses som en fast del af retspraksis i Europa inden for ligestilling af mænd og kvinder, etnisk diskrimination og ligestilling på grund af handicap.

Til stk. 2

Bestemmelsen er en undtagelse til reglen i stk. 1. Som udgangspunkt vil en person, der anser sig for uretmæssigt afskediget på grund af et fremsat krav om lige løn eller lige lønvilkår være underlagt en delt bevisbyrde, jf. bemærkningerne til stk. 1.

Bestemmelsen medfører, at der er omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor en lønmodtager er blevet afskediget op til 1 år efter fremsat krav om lige løn eller lige lønvilkår.

Begrebet omvendt bevisbyrde medfører, at man antager, at afskedigelsen er sket på grund af det fremsatte krav og at arbejdsgiveren derfor skal bevise, at afskedigelsen ikke er i strid med anti-diskriminationsprincippet.

Undtagelsen er indført for at beskytte lønmodtagerne mod sådanne uretmæssige afskedigelser og for at hindre, at en arbejdsgiver kan omgå anti-diskriminationsprincippet ved kamouflere en usaglig afskedigelse på grund af fremsættelse af krav om anti-diskrimination som en afskedigelse på anden baggrund. Det er ikke formålet med bestemmelsen at beskytte medarbejdere, som på grund af mistanke om snarlig afskedigelse på grund af saglige grunde, fremsætter krav om lige lønvilkår for at nyde beskyttelse mod afskedigelse efter denne bestemmelse. Dette gælder, såfremt medarbejderen har modtaget en eller flere dokumenterbare advarsler før fremsættelsen af krav om lige lønvilkår.

Til stk. 3

Såfremt en arbejdstager blevet afskediget efter at have underrettet arbejdsgiveren om graviditet eller barselsorlov vil dette ligeledes være underlagt omvendt bevisbyrde.

Begrebet omvendt bevisbyrde medfører, at man antager, at afskedigelsen er sket på grund af graviditeten eller barselsorloven og at arbejdsgiveren derfor skal bevise, at afskedigelsen ikke er i strid med anti-diskriminationsprincippet.

Undtagelsen er indført for at beskytte lønmodtagerne mod sådanne uretmæssige afskedigelser og for at sikre håndhævelse af loven.

Til § 55

Bestemmelsen er en videreførelse af foranstaltningerne i lov nr 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v., som er anordnet for Grønland.

Der tilsigtes ikke en ændring i foranstaltningens mulighederne i forhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

Til stk. 1

Ifølge bestemmelsen kan overtrædelser af § 20 medføre bøde eller højere foranstaltninger efter kriminalloven.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver hjemmel til, at også juridiske personer, som f.eks. selskaber, foreninger og offentlige myndigheder, kan idømmes bøde for overtrædelse af loven.

Til § 56

Til stk. 1

Bestemmelsen omhandler Inatsisartutlovens ikrafttræden. Inatsisartutloven finder ikke anvendelse på forhold, som har fundet sted før vedtagelsen af Inatsisartutloven.

Til stk. 2

Med bestemmelsen ophæves den nugældende Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Til stk. 3

Anordning nr. 27 af 4. februar 1972 om ikrafttræden for Grønland af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. for ikke længere at gælde for Grønland ophæves, fordi anordningens indhold i stedet er indeholdt i lovforslagets § 20.

Anti-diskriminationsområdet anses for naturligt overtaget af Grønlands Selvstyre, idet Grønland har tiltrådt de relevante konventioner for anti-diskrimination, som også lovforslaget beskæftiger sig med. Grønland varetager desuden allerede menneskerettighedsområdet i form af lovgivning om bl.a. Grønlands Råd for Menneskerettigheder (Inatsisartutlov nr. 20 af 27. november 2018), Grønlands Børnerettighedsinstitution (Inatsisartutlov nr. 11 af 22. november 2011 om Børnetalsmand og Børneråd) og Handicaptalsmanden Tilioq (Inatsisartutlov nr. 1 af 29. maj 2017 om Handicaptalsmand).

Dertil kommer, at der bortset fra anordning nr. 27 af 4. februar 1972 om ikrafttræden for Grønland af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. og kriminalloven ikke er lovgivet på området fra dansk side. Det er med andre ord ikke et sagsområde den danske stat har fundet relevant at lovgive på siden hjemmestyrets indførsel. Derimod synes der at være grund til at antage at det hidtil har været opfattelsen, at sagsområdet var overtaget af Grønlands Selvstyre. Bl.a. er der i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som angår direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, ikke er givet mulighed for at ikraftsætte loven ved kongelig anordning.

Det er dog fortsat usikkert, hvilken præcis dato området er overtaget. Det vurderes dog ikke at have betydning, idet Inatsisartut ved vedtagelse af det foreliggende lovforslag entydigt fastslår området som overtaget.

Til stk. 4

Med bestemmelsen lægges der op til, at det nuværende Ligestillingsråd fungerer indtil der med Inatsisartutloven udpeges et nyt råd den 1. juli 2024.

Bilag 1**Høringsnotat**

Der er ved udløbet af høringsfristen modtaget høringssvar fra: Arbejdstilsynet i Grønland, SISA, Grønlands Råd for Menneskerettigheder, Grønlands Børnerettighedsinstitution (MIO), Departement for Boliger og Infrastruktur, Kommuneqarfik Sermersooq, Grønlands Ligestillingsråd, GrønlandsBanken, Grønlands Erhverv, Ældretalsmanden, Forbruger- og Konkurrencestyrelsen, Sipineq+, Kommune Kujalleq, Justitsministeriet, Institut for Menneskerettigheder, Akademikernes Sammenslutning i Grønland, Handicaptalsmandsinstitutionen Tilioq og Departement for Børn, Unge og Familier.

I det følgende behandles de høringssvar, der er indkommet under den eksterne høring. Det bemærkes, at høringssvarene er gengivet i hovedtræk på grundlag af en foretaget væsentlighedsvurdering.

De indkomne høringssvar er blevet indarbejdet i relevant omfang.

Kommentarerne til høringssvarene er angivet med *kursiv*.

Arbejdstilsynet i Grønland samt Akademikernes Sammenslutning i Grønland har ingen bemærkninger til lovforslaget.

SISA:

SISA bemærker, at loven ikke bør være til hinder for, at der tages hensyn til helbredsoplysninger i forbindelse med tegning af dækninger ved død, tab af erhvervsevne og visse kritiske sygdomme, idet der kan være forskelle på præmier og hensættelser, fordi helbredsoplysninger indgår i aktuarberegningen på lige fod med alderskriteriet.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne.

Børnerettighedsinstitutionen MIO:

MIO foreslår, at begrebet "handicap" i § 4 udspecificeres, så der kommer til at stå "fysisk og psykisk handicap".

Forslaget er delvist indarbejdet, idet det i stedet udspecificeres i bemærkningerne at bestemmelsen gælder såvidt fysisk som psykisk handicap.

MIO bemærker, at også argumentet om at beskytte barnet bør indgå i § 14.

Forslaget er indarbejdet.

MIO bemærker desuden, at man kunne udskifte medlemmer i Ligebehandlingsnævnet og Ligestillingsrådet på skift, så kun halvdelen af medlemmer er nye på én gang for at sikre kontinuitet og videreførelse af viden.

Forslaget er ikke indarbejdet, da det administrativt vil være for byrdefuldt at skulle udpege medlemmer på skift i samme råd. Det vurderes, at forslaget ikke vil sikre kontinuitet, men derimod påvirke rådets og nævnets arbejde negativt, såfremt der er udskiftning i medlemmer for ofte. Dertil kommer, at der er mulighed for at blive genudpeget som medlem.

MIO bemærker, at formuleringen i bestemmelsen samt i andre dele af lovforslaget vedrørende to køn, er misvisende og gammeldags. Det bemærkes, at en ligestillings og antidiskriminationslov bør omfavne en bredere forståelse af køn, så loven ikke i sig selv ender med at være diskriminerende i forhold til LGTB+ personer med andre kønsidentiteter end de to, der refereres til i bestemmelsen. Loven giver dog plads til at kunne rumme en udvidelse, såfremt der opstår andre juridiske køn i fremtiden, men dette bør stå i selve lovtæksten og ikke i bemærkningerne.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det anses ikke for hensigtsmæssigt at medtage det nævnte i selve lovtæksten, idet denne skal være så præcis som mulig og skal tage udgangspunkt i gældende ret. På nuværende tidspunkt er der ikke mulighed for at vælge andre juridiske køn end mand og kvinde. Det vil derfor kunne give anledning til uklarhed at medtage kønsbetegnelser, der endnu ikke er fastlagte.

Selvom der ved køn i denne lov, for nuværende, menes de to juridisk mulige køn, beskytter loven også mod diskrimination på baggrund af både kønsidentitet, kønsudtryk samt køns karakteristika, netop for at sikre den bredest mulige beskyttelse inden for de juridiske rammer, der findes idag.

Det medgives dog, at formuleringen om, at der højst er ét medlem mere af den ene køn af det andet ikke vil være hensigtsmæssig, såfremt antallet af juridiske køn udvides. Det er derfor tilføjet i bemærkningerne i §§ 31 og 32 (nu §§ 34 og 35), at såfremt der sker en udvidelse af de juridiske køn, vil loven skulle revideres.

Grønlands Råd for Menneskerettigheder (IPS):

IPS undrer sig over ikke at være høringspart på lovforslaget.

IPS var på høringslisten og har fået tilsendt lovforslaget i høring.

IPS foreslår til § 5, stk. 3, at digital adfærd bør indgå i bestemmelsen, idet uønsket online adfærd, er lige så skadelig som uønsket fysisk adfærd.

Forslaget er indarbejdet.

IPS udtrykker bekymring for, at medlemmerne af Ligebehandlingsnævn skal arbejde frivilligt. Desuden fremgår det, at sekretariatet kan placeres hos enten talsmandsinstitutioner eller eksisterende råd efter Naalakkersuisuts beslutning og i forbindelse hermed udtrykkes der bekymring om, hvorvidt arbejdsbyrden fra Ligebehandlingsnævnet kan påvirke det givne sekretariats opgaveportefølje negativ. Det nævnes ligeledes, at der lægges op til, at Ligestillingsrådets sekretariat kan placeres i et allerede eksisterende sekretariat, og at det bør overvejes, om det er hensigtsmæssigt at to råd skal serviceres af samme sekretariat. IPS anbefaler, at Naalakkersuisut arbejder henimod en national menneskerettighedsinstitution, som med fordel kan ligge hos IPS.

Medlemmer af Ligebehandlingsnævnet vil ifølge lovforslagets § 27 modtage vederlag og godtgørelse efter vederlagsloven for deres arbejde. Desuden bemærkes, at der i § 28 også åbnes op for at lægge sekretariatet i en offentlig styrelse, og samtidig fremgår det af de økonomiske konsekvenser for forslaget, at der med etableringen af Ligebehandlingsnævnet forventes at opnormere det kontor, hvor nævnets sekretariat skal placeres.

Naalakkersuisut er ikke afvisende overfor oprettelsen af en national menneskerettighedsinstitution, såfremt de forskellige råd mv. udtrykker interesse herfor.

Det er korrekt, at der med loven åbnes op for muligheden for, at sekretariatsbetjeningen af Ligestillingsrådet kan placeres i samarbejde med andre råd, talsmænd og lignende, ligesom det er tilfældet med Ligebehandlingsnævnets sekretariat. Dette er et udtryk for en åbning til et bredere samarbejde på tværs af rettighedsinstitutioner, i tråd med IPS' anbefaling om en samlet national menneskerettighedsinstitution.

IPS rejser også spørgsmålet om, hvorvidt lovforslagets brug af to køn er hensigtsmæssig.

Der henvises til kommentaren til MIO's hørings svar.

Departement for Boliger og Infrastruktur:

Departement for Boliger og Infrastruktur bemærker at indførelse af et klagenævn, hvor sekretariatet er placeret i en styrelse, vil øge den offentlige administration, med risiko for at borgeren skal vente længe på en afgørelse, hvis sagen også efterfølgende skal behandles ved domstolene. Derfor bør sekretariatet sikres de fornødne ressourcer.

Med lovforslaget forventes en opnormering på et halvt årsværk til klagenævnets sekretariat, samt 250.000 kr. til etableringsudgifter. Såfremt det viser sig, at der er brug for yderligere ressourcer, kan dette tages op ved de årlige finanslovsforhandlinger.

Forbruger- og Konkurrencestyrelsen (AUA)

AUA foreslår, at klager istedet behandles af jurister i et Ligebehandlingssekretariat. Efter AUA's opfattelse vil det være en løsning, der giver borgerne den bedst mulige retssikkerhed og mest borgernære behandling af deres klagesager.

AUA bemærker, at der er med den foreslåede sammensætning af nævnet en risiko for, at afgørelserne i nævnet træffes ud fra andre kriterier end juridiske, når beslutningerne træffes af 1 jurist og 4 lægpersoner / ikke jurister.

Forslaget er ikke indarbejdet. Medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet skal naturligvis have den nødvendige kompetence. Et ligebehandlingsekretariat udelukkende bestående af jurister vil ikke garantere borgerne den bedst mulige retssikkerhed og borgernærhed. Med et nævn med forskellige fagligheder, er det vurderingen, at der sikres bedst mulig samfundsrepræsentation. Den i lovforslaget foreslåede konstruktion vil sikre et bredere sammensat nævn, som kan trække på andre fagligheder end blot de juridiske, ved vurdering af sagerne. På denne måde kan de øvrige medlemmer supplere formandens juridiske viden. Dertil kommer, at der er udtalte problemer med at rekruttere tilstrækkelig juridisk arbejdskraft. Af denne grund vil en model som man ser i Danmark og Norge, hvor lignende nævn udelukkende består af jurister, ikke være mulig i Grønland på nuværende tidspunkt. Den i loven foreslåede konstellation kendes bl.a. fra Skatterådet og er derfor en afprøvet og velfungerende model.

Hvad angår forslaget om, at udvide udnævnelsesperioden til 4 år fremfor 3 år, bemærkes, at der er tale om et område i stor udvikling, som Ligebehandlingsnævnet skal beskæftige sig med, hvilket taler for en udskiftning hver 3. år. Dertil kommer, at der er mulighed for at blive genudpeget som medlem.

AUA foreslår, at der afsættes 1 årsværk istedet for 0,5 årsværk.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det vurderes, at 0,5 årsværk er tilstrækkeligt. Såfremt praksis viser noget andet, kan dette tages op til revurdering.

AUA foreslår, at Ligebehandlingsnævnet ikke skal have egen hjemmeside.

Forslaget er indarbejdet.

AUA anfører, at der i opstartsfasen af Ligebehandlingsnævnet bør tilføres ekstra økonomiske ressourcer.

Forslaget er indarbejdet under lovforslagets økonomiske konsekvenser.

AUA bemærker, at der i lovforslaget ikke er medtaget udgifter til udbetaling af godtgørelser til personer, der kan tilkendes en godtgørelse i henhold til loven. AUA foreslår, at der afsættes et budget til godtgørelser og oprettes en særskilt konto på finansloven til dækning af godtgørelser i henhold til loven.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det er ikke hensigten med loven, at Selvstyret skal afholde udgifterne til godtgørelser. Det er den, der krænker en anden efter loven, som skal afholde udgiften hertil.

AUA foreslår, at der afsættes midler i forbindelse med Ligebehandlingsnævnets adgang til at få sine afgørelser prøvet ved domstolene, hvis nævnets afgørelser ikke efterleves.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det er på nuværende tidspunkt ikke hensigten, at Ligebehandlingsnævnet på eget initiativ kan få sine afgørelser domstolsprøvet. Såfremt en afgørelse ikke efterleves, vil klager derfor selv skulle gå til domstolene med sagen.

AUA foreslår en yderligere afgrænsning af lovens anvendelsesområde, således at man undgår en situation som f.eks. at en medarbejder i en dansk myndighed i Grønland klager til Ligebehandlingsnævnet, som herefter tilkender klager en godtgørelse, som vil resultere i, at landskassen kommer til at betale en godtgørelse på baggrund af en situation opstået i en dansk myndighed.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det bemærkes, at det ikke er landskassen, der afholder udgifter til godtgørelser efter loven og det vil således altid være den, der overtræder loven, som skal afholde udgiften til en godtgørelse.

AUA foreslår en præcisering af § 16, stk. 3, således, at der tilføjes en sætning om, at hvis sådanne oplysninger kræves, skal det fremgå af stillingsopslaget.

Forslaget er ikke indarbejdet. En sådan præcisering vil kunne skabe en unødigt arbejdsbyrde for Ligebehandlingsnævnet, såfremt man på nuværende tidspunkt skal kunne klage over en formalitet som den nævnte. Blot fordi det ikke fremgår af stillingsopslaget, vil borgeren stadig være beskyttet efter loven, såfremt arbejdsgiver anmoder om oplysninger, som denne ikke har ret til efter loven.

AUA foreslår desuden, at det overvejes, om der skal tilføjes områder, som eksempelvis religion, som kan være relevant i forhold til ansættelse af præster, samt om ordet etnicitet skal ændres og begrænses til sproglige færdigheder.

Forslaget er indarbejdet.

AUA foreslår at præcisere bemærkningerne til lovforslagets § 11, så det præciseres, at undtagelsen til forbuddet om diskrimination kun kan anvendes, hvor sprogkravet er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det vurderes ikke at være nødvendigt at indsætte noget sådant i bestemmelsen, idet et sådant krav om legitimt formål allerede fremgår explicit af forslagets § 4, stk. 3, som er gældende for hele lovforslaget.

AUA foreslår, at muligheden for domstolsprøvelse nævnes i lovtæksten og ikke kun i de almindelige bemærkninger.

Forslaget er indarbejdet i § 28, stk. 4.

AUA foreslår, at undtagelser vedrørende alder skrives direkte ind i lovtæksten.

Forslaget er delvist indarbejdet i lovforslagets § 12.

AUA foreslår, at dokumentationskravet i forbindelse med handicap i § 4 slettes.

Forslaget er indarbejdet. Der indsættes i stedet en definition på begrebet handicap i bemærkningerne til § 4.

AUA foreslår at adoption og livssyn tilføjes til lovens diskriminationskriterier.

Forslaget er delvist indarbejdet, idet adoption tilføjes. Livssyn er ikke tilføjet, idet det forudsætter nærmere afklaring af karakteren og indholdet af et sådant kriterium. Dette er dog ikke udtryk for, at der ved et ændret behov kan tilføjes yderligere kriterier.

AUA foreslår, at anordning nr. 27. af 4. februar 1972, som nævnt i bemærkningerne til § 53, ophæves ved indsættelse af ny bestemmelse i lovtæksten.

Forslaget er indarbejdet.

Kommuneqarfik Sermersooq:

Kommuneqarfik Sermersooq bemærker til § 23, stk. 1, nr. 3, at to medlemmer kan beskytte hinanden, da det kræver fire medlemmer at indstille et medlem til afskedigelse fra nævnet.

Forslaget er taget til efterretning, og i bestemmelsen ændres fire medlemmer til tre.

Kommuneqarfik Sermersooq bemærker, at det ikke fremgår af § 32, stk. 1, 2. afsnit, om en ombudsmandsafgørelse efterfølgende kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

Der er ikke et 2. afsnit i § 32, stk. 1. Bestemmelsen omhandler, hvorvidt Ligebehandlingsnævnets afgørelser efterfølgende kan indbringes for anden administrativ myndighed, og ikke den anden vej rundt. Det skal desuden bemærkes, at Ombudsmanden for Inatsisartut ikke træffer afgørelser.

Kommuneqarfik Sermersooq bemærker, at der kan opstå tvivl når Ligebehandlingsnævnet efter § 50 kan tilkende godtgørelser, samtidig med at udtalelser fra nævnet ifølge § 41 kun er vejledende.

§ 50 omhandler Ligebehandlingsnævnet, hvorimod § 41 omfatter Ligestillingsrådet. Der er således ikke tale om samme råd/nævn i bestemmelserne.

Grønlands Ligestillingsråd:

Grønlands Ligestillingsråd opfordrer til, at lovforslaget holder sig til de gængse rammer ift. diskriminationskriterier, så graviditet og barselsorlov udgår fra lovforslagets diskriminationskriterier, da disse sædvanligvis anses for indeholdt i kønsdiskriminering.

Forslag ikke indarbejdet. Det er uklart, hvad de gængse rammer for anti-diskrimination er. Ved fastsættelsen af lovforslagets diskriminationskriterier er der hentet inspiration fra norsk lovgivning, hvor netop graviditet og barselsorlov nævnes explicit. Det er vurderingen, at et explicit forbud mod diskrimination på baggrund af f.eks. graviditet og barselsorlov giver en bedre beskyttelse, end hvis disse ting blot antages at indeholdes i f.eks. kønsdiskriminering.

Ligestillingsrådet bemærker, at der ikke er lagt op til en minimumsbeskyttelse i loven.

Forslaget er indarbejdet i § 2, stk. 3.

Ligestillingsrådet bemærker, at forslaget synes at have strammet lovgivningen i forhold til ugyldighed overfor hele aftalekomplekser i forhold til den nugældende Lov om ligestilling af mænd og kvinder. Ligestillingsrådet foreslår, at det præciseres i lovteksten, at § 3 udelukkende har den effekt, at det er den enkelte bestemmelse, som anses for ugyldig.

Forslag indarbejdet.

Ligestillingsrådet bemærker, at formuleringen i § 14 omhandlende “tilrettelægning af arbejde og mulighed for at kombinere arbejde og familieliv” kan resultere i, at arbejdsgiver vil få uhensigtsmæssig indflydelse på arbejdstagers muligheder for selv at tilrettelægge sit familie- og arbejdsliv, og at bestemmelsen reducerer arbejdstagers generelle egen-frihed.

Ligestillingsrådet opfordrer til en præcisering af, hvad der menes.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne til § 14.

Ligestillingsrådet udtrykker bekymring over, at loven sammenblander etnicitet og sprog i § 16.

Ordet etnicitet er erstattet med sprogkrav.

Ligestillingsrådet opfordrer Departement for Finanser og Ligestilling til at overveje, om § 34 skal udstrækkes til at omfatte alle bestyrelser med videre, herunder altså også bestyrelser mv. hvortil der ikke sker udpegning fra Naalakkersuisut.

Forslaget er ikke indarbejdet. Naalakkersuisut er for så vidt enig i, at bestemmelsen burde udstrækkes til at gælde alle bestyrelser mv. Reguleringen for bestyrelser mv. som er udpeget af Naalakkersuisut ses som et skridt i den rigtige retning, men nu er ikke det rette tidspunkt at fastsætte sådanne regler for bestyrelser mv., der ikke udpeges af Naalakkersuisut. Der gøres desuden opmærksom på, at der findes regler om kønssammensætningen i forskellige

selskaber i anordning nr. 486 af 18. maj 2018 for Grønland om ikrafttræden af lov om aktie- og anpartsselskaber.

GrønlandsBanken:

GrønlandsBanken bemærker til § 18, stk. 2, at det er uklart, hvorvidt banken skal oplyse arbejdstagere om, at deres personoplysninger, bruges og udleveres til en anden arbejdstager i forbindelse med en skriftlig opgørelse over lønoplysninger i virksomheden.

Forslaget er indarbejdet. Det er hensigten med § 18, at få indsigt i generelt lønniveau og kriterierne for fastsættelsen af lønvilkår for sammenlignelige stillinger. Oplysningerne skal således udleveres i anonymiseret form. Bestemmelsens stk. 2 skal herefter fungere som et sikkerhedsnet, såfremt det, trods anonymisering, stadig er muligt at henføre oplysningerne til specifikke personer. Situationen præciseres i bemærkningerne til bestemmelsen.

Grønlands Erhverv (GE):

GE rejser også spørgsmålet om, hvorvidt det er hele aftalen mv., som anses for ugyldig efter § 3.

Der henvises til svaret under Grønlands Ligestillingsråds høringssvar.

GE pointerer ligeledes, at etnicitet bør udgå af § 6.

Der henvises til svaret under Grønlands Ligestillingsråds høringssvar.

Ældretalsmanden:

Ældretalsmanden bemærker, at der vil være tale om diskrimination efter lovforslagets § 4, når grønlandsksprogede undervises på et fremmedsprog, når de ikke har mulighed for at deltage i jobsamtaler på grønlandsk samt når de skal deltage i dansksprogede møder. Ældretalsmanden finder at man således bør give grønlandsksprogede mulighed for at eksamineres på grønlandsk, deltage i jobsamtaler på grønlandsk samt mulighed for at tale på eget sprog under møder.

Forslaget lægger ikke op til at der på nuværende tidspunkt i forbindelse med eksaminer, møder mv. kan stilles krav om specifikt sprog. I takt med, at der udvikles mulighed for elektronisk oversættelse af fremmedsprog til grønlandsk, vil det være naturligt at hæve grænsen efter af § 4, men grundet praktiske problemer samt forbruget af ressourcer, anses det ikke for muligt at sætte specifikke krav om sprog på nuværende tidspunkt. Dette er præciseret i bemærkningerne til § 4.

Sipineq+:

Sipineq+ rejser også spørgsmålet om brugen af to køn i lovforslaget.

Der henvises til svaret under Børnerettighedsinstitutionen MIO's høringssvar.

Sipineq+ bemærker, at brugen af ordet "formand" er gammeldags og forældet. Istedet anbefales betegnelsen forperson.

Forslaget er indarbejdet.

Sipineq+ bemærker til forslagens § 5, at der bør indgå noget om digital adfærd og om, hvordan det skal håndteres samt strategi for at bekæmpe diskrimination både offentlige steder og online.

Forslaget er delvist indarbejdet. Det er i § 5, stk. 3, præciseret, at bestemmelsen også gælder digital adfærd. Strategiudarbejdelse og håndtering af diskrimination, er vigtige tiltag. Det er dog udenfor rammerne for dette lovforslag og må udarbejdes særskilt af relevante departementer.

Sipineq+ bemærker, at der i kapitlerne i lovforslaget om hhv. Ligebehandlingsnævnet og Grønlands Ligestillingsråd mangler et adfærdskodes, der tilsiger, hvordan medlemmer skal opføre sig og følge lovforslagets formål.

Forslaget er ikke indarbejdet. Et adfærdskodeks falder udenfor rammerne for, hvad lovforslaget skal regulere.

Sipineq+ bemærker, at der i § 49 bør stå statsautoriseret revisor fremfor blot revisor.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det har ikke været intentionen at begrænse bestemmelsen til statsautoriseret revisor ud fra et hensyn til, at det ikke altid er muligt at få en statsautoriseret revisor i Grønland samt at det kan udgøre en betydelig udgift at benytte en statsautoriseret revisor.

Endeligt bemærker Sipineq+, at der i § 2 i Ligestillingsrådets målsætninger på deres hjemmeside kun bliver nævnt mand og kvinde.

Dette har ikke relation til lovforslaget.

Kommune Kujalleq:

Kommune Kujalleq rejser også spørgsmålet om, hvorvidt brug af etnicitet i § 16 er hensigtsmæssig.

Der henvises til svaret under Grønlands Ligestillingsråds hørings svar.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG):

ASG bemærker, at det findes positivt, at der tages initiativ til lovgivning på området.

Handicaptalsmandens institution Tilioq:

Tilioq bemærker, at der særligt i den sidste halvdel af lovteksten forstås ligestilling som ligestilling mellem kønnene, hvor den i den første del kan læses som ligestilling for alle de i § 4, stk. 1, nævnte minoritetsgrupper. Det bør aktivt sikres, at ligestillingsrådets arbejde dækker over alle minoritetsgrupper, som er omfattet af loven for at sikre, at ingen af disse grupper glemmes i rådets arbejde.

Grønlands Ligestillingsråd har på nuværende tidspunkt til opgave at fremme ligestilling mellem kønnene. Dette kan sidestilles med, at der også findes Grønlands Råd for Menneskerettigheder, Handicaptalsmanden, Børnetalsmanden mv. Det er vurderingen, at det fortsat er hensigtsmæssigt, at der ligeledes er et råd, som beskæftiger sig med ligestilling mellem kønnene.

Tilioq anbefaler, at bestemmelserne om Ligebehandlingsnævnet og Grønlands Ligestillingsråd udskilles til bekendtgørelser.

Forslaget er ikke indarbejdet. Fordi der er tale om et nyt nævn, som får tillagt godtgørelseskomptene, er det på nuværende stadie mest hensigtsmæssigt, at bestemmelser om nævnet fremgår direkte af loven. For at bevare konsistens i lovforslaget, vurderes det, at også bestemmelserne om Ligestillingsrådet fortsat skal fremgå af lovforslaget.

Tilioq rejser også spørgsmålet om, hvorvidt der bør være et dokumentationskrav vedrørende handicap i lovforslaget.

Der henvises til svaret under IPS' høringssvar.

Tilioq foreslår en ændring af lovforslagets § 2, således at det specifikt skrives, hvem loven gælder for.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det er hensigten med lovforslaget, at det skal gælde på alle samfundsområder. En specifik opstilling af, hvem loven gælder for, skaber risiko for en afgræsning af anvendelsesområdet, som ikke var hensigten. Når der alligevel vælges at indsætte en undtagelse til det brede anvendelsesområde i § 2, stk. 2, skyldes det en anerkendelse af, at det kan være vanskeligt og meget vidtrækkende, såfremt loven skulle finde anvendelse på aktiviteter af rent privat karakter, hvorfor disse aktiviteter er undtaget fra lovens anvendelsesområde.

Tilioq foreslår, at lovforslagets § 13 og pligten til aktivt ligestillings- og anti-diskriminationsarbejde udvides til også at gælde enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed og myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse.

Forslaget er ikke indarbejdet. Naalakkersuisut er enig i, at alle bør arbejde aktivt for ligestilling og anti-diskrimination. At pålægge alle de foreslåede parter en pligt til dette, vurderes som en urealistisk opgave på nuværende tidspunkt, men bør genovervejes i takt med udviklingen på området. Det er dog vurderingen, at offentlige myndigheder har en særlig pligt til at gå forest i denne udvikling, hvorfor de er underlagt en specifik pligt til dette efter lovforslaget.

Tilioq bemærker, at det skal sikres, at undtagelsen i lovforslagets § 16, stk. 2, ikke er i strid med anden gældende lovgivning.

Det fremgår ikke af høringssvaret fremgår, hvilken lovgivning, § 16, stk. 2, skulle være i strid med. Det har i forbindelse med lovforslagets udarbejdelse ikke været muligt at identificere anden lovgivning, som bestemmelsen skulle være i strid med og der er derfor ikke foretaget ændringer i bestemmelsen.

Tilioq bemærker desuden, at undtagelsen til anmodning om oplysninger allerede ligger i bemærkningerne til § 16, stk. 1, hvorfor det anbefales, at bestemmelsens stk. 2 slettes.

Forslaget er ikke indarbejdet. Arbejdstagers pligt til at oplyse om relevante helbredsoplysninger, som fremgår i bemærkningerne til § 16, stk. 1, kan ikke sammenlignes med arbejdstagers mulighed for at anmode om oplysninger i § 16, stk. 2. Arbejdsgivers undtagelsesvis adgang til at anmode om oplysninger om forhold, som ellers er omfattet af dette lovforslags § 4, kan derfor ikke rummes i den situation, som beskrives i bemærkningerne til § 16, stk. 1, da stk. 1 vedrører en evt. pligt for arbejdstager til at oplyse om helbredsforhold, som har væsentlig betydning for arbejdets udførelse og ikke vedrører, hvorvidt arbejdstager har mulighed for undtagelsesvist at indhente visse oplysninger.

Tilioq undrer sig over, at handicap ikke er med i bemærkningerne til § 14 (nu § 17), da personer med handicap kan opleve problemer med 120-dages reglen på grund af længerevarende sygdomsforløb, der skyldes deres funktionsnedsættelse.

Forslaget er ikke indarbejdet. 120-dages-reglen reguleres i Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. Såfremt man ønsker at tilpasse denne lovgivning, således at folk med funktionsnedsættelser undtages fra denne regel, bør det ske i sektorlovgivningen.

Tilioq bemærker, at handicap ikke er nævnt i § 20 og anbefaler, at man referer til § 4 fremfor den nuværende oplistning.

Forslaget er ikke indarbejdet. Når handicap ikke er nævnt i § 20 skyldes det at der ikke foreligger en afdækning af de praktiske og økonomiske udfordringer dette kan give anledning til. Personer med handicap skal beskyttes mod diskrimination på samme måde som øvrige personer, men et forslag som dette må indarbejdes i sektorlovgivningen. Lovforslaget sikrer,

at afvises en person specifikt fordi personen er handicappet, vil forholdet være omfattet af det generelle forbud mod diskrimination.

Tilioq anbefaler, at spørgsmålet om tilgængelighed adresseres i lovforslaget.

Forslaget er ikke indarbejdet. Hensigten med lovforslaget er, at skabe en rammelov, hvori der er et generelt forbud mod diskrimination. Det vurderes, at det ikke er i denne lov, hvor standarden for bl.a. tilgængelighed skal hæves. Der er enighed i, at der ved manglende tilgængelighed kan være tale om diskrimination, men dette må søges løst i sektorlovgivningen.

Tilioq bemærker, at der bør indskrives bestemmelser om partsrepræsentation og stillingtagen til opsættende virkning.

Forslaget er ikke indarbejdet. Hvad angår partsrepræsentation vil en sådan bestemmelse være overflødig, idet Ligebehandlingsnævnet er en forvaltningsmyndighed, jf. også bemærkningerne til § 21. Ligebehandlingsnævnet vil således være omfattet af Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning, hvori det af § 8 fremgår, at en part til hver en tid kan lade sig repæsentere eller bistå af andre.

Klager har som udgangspunkt ikke opsættende virkning og det vurderes derfor overflødigt, at indsætte en bestemmelse, der tilsiger, at en klage til Ligebehandlingsnævnet ikke har opsættende virkning.

Tilioq foreslår, at der indsættes bestemmelser omkring forældelsesfrister i lovforslaget.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne til § 21, stk. 1, hvoraf det nu fremgår, at forældelsesfristen efter denne lov vil følge de til enhver tid gældende regler om forældelse.

Tilioq foreslår til § 22, stk. 3, at der som minimum sidder ét nævnsmedlem, som selv har en funktionsnedsættelse eller på anden vis har viden inden for handicapområdet.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det er hensigten med lovforslaget at sætte en ramme for, hvem der kan udpeges til Ligebehandlingsnævnet, som det gøres i § 22, stk. 3, for at sikre den fornødne faglighed. Det vil være en naturlig del af processen at inddrage personer med funktionsnedsættelser ved udpegning af nævnet, men det er ikke anset hensigtsmæssigt på forhånd at reservere bestemte grupper plads i nævnet.

Tilioq stiller ligeledes spørgsmålstegn ved sagligheden i, at der i § 22, stk. 4, er et kriterium om kønslighed blandt nævntes medlemmer, når der ikke er lignende kriterier for de andre områder. Desuden anbefaler Tilioq, at slette kravet i bemærkningerne om at indstillere til rådet skal indstille lige mange af begge køn, da dette vil være udenfor de fleste indstilleres interessevaretagelsesområde.

Særregler bør gælde der, hvor behovet er størst. Udelukkelse fra bestyrelser mv. pga. de i lovforslagets § 4 nævnte kriterier, omfattes altid af det generelle diskriminationsforbud. Reglerne om ligelig kønssammensætning derimod er en præcisering af diskriminationsforbuddet, som kun skal gælde for køn, idet der ofte ses en overrepræsentation af det ene køn i bestyrelser mv. Det bemærkes til Tilioqs kommentar om, at kønslighed vil være udenfor de fleste indstillers interessevaretagelsesområde, at det er i hele samfundets interesse, at det sikres, at et køn ikke på et strukturelt plan overrepræsenteres i disse bestyrelser mv.

Tilioq anbefaler, at man i paragraf § 24 tilføjer, at nævnet kan underkende afskedigelser baseret på diskrimination, ligesom det anbefales, at Ligebehandlingsnævnet får en ret til at hjemvise sagerne til fornyet behandling ved første instans, i sager hvor der tilkendes godtgørelse.

Det er ikke fundet hensigtsmæssigt på dette stadie, hvor der er tale om et nyetableret nævn at tillægge nævnet så vidtgående kompetencer. Dette kan eventuelt revurderes, når nævnet er veletableret.

Tilioq bemærker, at de finder det bekymrende, at lovforslagets kapitel 8 alene omhandler størrelsen af godtgørelsen for lønmodtager og ikke øvrig godtgørelse udenfor arbejdsmarkedet.

Forslaget er indarbejdet i § 50, stk. 3.

Tilioq anbefaler desuden, at nævnsmedlemmer er berettiget til løn for at sikre kvalitet og fastholdelse af nævnsmedlemmer.

Forslaget er ikke indarbejdet. Nævnsmedlemmerne modtager vederlag efter vederlagsloven for deres arbejde, ligesom det er tilfældet for medlemmer af både Børnerådet, Skatterådet og Grønlands Råd for Menneskerettigheder.

Tilioq finder det uhensigtsmæssigt, at der i en generel lov om anti-diskrimination er et kapitel, som alene omhandler en af de minoritetsgrupper (her kønsligestilling), som loven generelt dækker. Det anbefales overordnet, at der laves tilsvarende kapitler for alle grupper eller at alle grupper omfattes af kapitel 7 eller at kapitel 7 tages ud af denne generelle lovgivning og behandles som en selvstændig lov med særlig indsats for kønsligestilling. Særligt anbefales det, at det klarlægges om ligestillingsrådets område kun omhandler ligestilling mellem kønnene. Det anbefales, at dette råd omhandler ligestilling for alle minoritetsgrupper nævnt i § 4, stk. 1, hvis dette råd nedsættes med hjemmel i en generel ligestilling og anti-diskriminationslovgivning.

Forslaget er delvist indarbejdet, idet det er præciseret i lovforslagets § 38, at Ligestillingsrådet arbejder for ligestilling mellem kønnene.

Hvad angår kapitel 7, bemærkes det at der var behov for at opdatere Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder. I forbindelse hermed, fandt man, at det gav mening at se på beskyttelsen på øvrige områder, hvorefter man besluttede at lave en samlet lov, som både regulerer ligestilling mellem kønnene samt diskrimination på øvrige områder. Dette er ikke udtryk for, at de øvrige grupper ikke på et senere tidspunkt kan tilføjes, men der har ikke været udtrykt behov for sådanne regler under lovforberedelsen. De ønsker som er fremkommet i høringsperioden, vil indgå i de kommende års overvejelser om koordinationen mellem sektorlovgivningen og dette lovforslag.

Tilioq anfører, at Ligebehandlingsnævnets placering i det forvaltningsretlige system tydeliggøres, idet det fremgår af lovens § 32 at nævnet træffer endelige afgørelser, men ifølge § 24 ikke har mulighed for at annullere eller rette retsskrifter eller forvaltningsakter.

At Ligebehandlingsnævnet kan træffe endelige afgørelser om, hvorvidt et forhold kan anses for værende diskriminerende, forudsætter ikke, at nævnet også har kompetencer til at annullere eller ændre i eventuelle afgørelser.

Tilioq påpeger ligeledes, at det ikke er klart om en sag skal have været behandlet ved Ligebehandlingsnævnet, før den kan indbringes for Ombudsmanden.

Forslaget er indarbejdet. Det er præciseret i bemærkningerne til § 32. Det bemærkes samtidig, at dette også fremgår af bemærkningerne til § 25, stk. 3.

Tilioq anfører, at sanktioner bør udskilles af kapitel 8 og få sit eget kapitel, fordi sanktioner omhandler krænkeren, mens godtgørelse handler om forurettede.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det vurderes mest hensigtsmæssigt, at både godtgørelse og sanktioner er samlet i ét kapitel. Ser man på anden lovgivning på samme område, f.eks. den danske lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (LBK nr. 1001 af 24/08/2017) og den norske Lov om ligestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51) er godtgørelse og sanktioner ligeledes samlet under ét kapitel.

Tilioq rejser også spørgsmålet om, hvorfor der ikke er lagt op til en minimumsbeskyttelse i loven.

Der henvises til sit svar under Ligestillingsrådets hørings svar.

Tilioq foreslår en udvidelse af de af loven omfattede diskriminationskriterier, herunder med en tilføjelse af ”et hvert andet forhold”.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det er ikke hensigtsmæssigt at inddrage f.eks. et hvert andet forhold, idet dette ville lade det være op til Ligebehandlingsnævnet og domstolene i hver enkelt sag at afgøre, hvilke forhold, der skulle omfattes. Det er vurderingen, at dette ville være for vidtgående og ville være meget krævende og dyrt at håndhæve. Lovforslaget

omfatter de diskrimineringskriterier, som for nuværende vurderes hensigtsmæssige og tilstrækkeligt afklarede, men dette er ikke udtryk for, at der ved et ændret behov kan tilføjes yderligere kriterier.

Tilioq efterspørger en præcisering af lovforslagets § 32, stk. 2, sidste punktum.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne til bestemmelsen.

Tilioq efterspørger en præcisering af medvirkensbegrebet i lovforslagets § 7.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne til bestemmelsen.

Tilioq foreslår, at der i lovforslagets § 32 indsættes, at når Ligebehandlingsnævnet har truffet afgørelse i en sag, orienterer sekretariatet parterne om afgørelsen og om muligheden for at indbringe sagen for domstolene.

Forslaget er indarbejdet.

Institut for Menneskerettigheder:

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at undtagelser til lovforslagets diskriminationsforbud klargøres i lovteksten ligesom det anbefales, at direkte forskelsbehandling på grund af køn eller etnicitet ikke kunne retfærdiggøres efter den generelle undtagelse i lovens § 8.

Forslaget er indarbejdet.

Institut for Menneskerettigheder har også rejst spørgsmålet om, hvorvidt det bør være muligt at indhente oplysninger om etnicitet.

Der henvises til svaret under Grønlands Ligestillingsråds høringssvar.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at lovforslagets bestemmelser om godtgørelse, bevisbyrde og sanktioner flyttes, så de i stedet står før lovforslagets kapitel 6 om Ligebehandlingsnævnet.

Forslaget er ikke indarbejdet grundet lovtekniske overvejelser. Desuden bemærkes, at det ikke ville være hensigtsmæssigt, hvis bestemmelser om godtgørelse, som Ligebehandlingsnævnet tilkender, står før bestemmelserne om etableringen af Ligebehandlingsnævnet.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at barselsorlov og varsling om barsel skrives ind i lovforslagets § 54, stk. 3.

Forslaget er indarbejdet.

Institut for Menneskerettigheder har også rejst spørgsmålet om at tilgængelighed adresseres i lovforslaget.

Der henvises til svaret under Tilioqs høringssvar.

Institut for Menneskerettigheder understreger til slut vigtigheden af, at Ligebehandlingsnævnet tildeles tilstrækkelig finansiering.

Der henvises til svaret under Forbruger- og Konkurrencestyrelsens høringssvar.

Justitsministeriet:

Justitsministeriet bemærker, at det for dem er uklart, hvorvidt anti-diskriminationsloven er et overtaget sagsområde, og om Grønland således har kompetence til at lovgive om seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosbevisning. Ligeledes bemærker Justitsministeriet, at der på grund af dette også er tvivl om, hvorvidt der kan lovgives på alle samfundsområder, hvis ikke området er overtaget.

Det er ikke åbenlyst, at Inatsisartut ikke har kompetence til at lovgive på området. Tværtimod er området en naturlig del af selvstyrets kompetence, idet Grønland har tiltrådt de relevante konventioner for anti-diskrimination, som også lovforslaget beskæftiger sig med. Grønland varetager desuden allerede menneskerettighedsområdet i form af lovgivning om bl.a. Grønlands Råd for Menneskerettigheder (Inatsisartutlov nr. 20 af 27. november 2018), Grønlands Børnerettighedsinstitution (Inatsisartutlov nr. 11 af 22. november 2011 om Børnetalsmand og Børneråd) og Handicaptalsmanden Tilioq (Inatsisartutlov nr. 1 af 29. maj 2017 om Handicaptalsmand).

Dertil kommer, at der bortset fra anordning nr. 27 af 4. februar 1972 om ikrafttræden for Grønland af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. og kriminalloven ikke er lovgivet på området fra dansk side. Det er med andre ord ikke et sagsområde den danske stat har fundet relevant at lovgive på siden hjemmestyrets indførsel. Derimod synes der at være grund til at antage, at det hidtil har været opfattelsen, at sagsområdet var overtaget af Grønlands Selvstyre. Bl.a. er der i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som angår direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, ikke givet mulighed for at ikraftsætte loven ved kongelig anordning.

Departement for Børn, Unge og Familier (MIIN):

MIIN opfordrer til, at adoptanter og plejeforældre indgår i lovforslagets § 14, stk. 3 (nu § 17, stk. 3).

Forslaget er ikke indarbejdet. Adoption fremgår direkte af bestemmelsen. Desuden følger det af bestemmelsen, at man også er beskyttet ved fremsættelse af krav om orlov i henhold til den til enhver tid gældende Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Det er således vurderingen, at adoptanter og plejeforældre allerede er beskyttet af bestemmelsen.

MIIN forslår, at ændre § 4, stk. 3, således, at der ikke opstår tvivl om, hvem der har ret til orlov efter gældende Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Forslaget er indarbejdet i bemærkningerne til § 4.

MIIN har også rejst spørgsmålet om, at handicap bør indgå i lovforslagets § 20 samt, at rimelig tilpasning og tilgængelighed bør adresseres i loven.

Der henvises til svaret under Tilioqs høringsvar.

MIIN anfører, at aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i § 21, stk. 2, ikke kan reguleres i lovforslaget.

Dette er taget til efterretning, og stk. 2 i bestemmelsen er slettet. En borger vil dog stadig kunne klage over påstået diskrimination i kollektive overenskomster i henhold til dette lovforslag, Denne situation er naturligt indeholdt i lovforslagets § 21, stk. 1.

MIIN foreslår, at ordlyden af § 22, stk. 3, reguleres til at omfatte, at nævnet tilsammen har indsigt i alle lovens diskriminationskriterier.

Forslaget er indarbejdet.

MIIN rejser også spørgsmålet om, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at flere bestemmelser i loven er mere ensidigt fokuseret på køn. MIIN nævner særligt lovforslagets § § 38, stk. 1, nr. 3-5, samt § 43, stk. 1-8.

Der henvises til svaret under Tilioqs høringsvar og at Grønlands Ligestillingsråd specifikt beskæftiger sig med ligestilling af kønnene.

MIIN bemærker, at det vedrørende lovforslagets kapitel 8 skal sikres, at der ikke er tale om dobbeltregulering.

Det fremgår ikke af høringsvaret, hvor der måtte være dobbeltregulering i anden lovgivning. Det har ej heller været muligt i lovudarbejdelsesprocessen at klarlægge, hvor der skulle være tale om dobbeltregulering, hvorfor det ikke er indarbejdet.

MIIN udtrykker tvivl om, hvad der menes med sætningen ”som udgangspunkt bør alle diskriminationsformer have samme beskyttelse mod diskrimination”.

Sætningen er tilpasset således, at der står beskyttelseskriterier og ikke beskyttelsesformer. Sætningen lægger op til, at alle diskriminationskriterier er beskyttelsesværdige og derfor på sigt skal nyde samme beskyttelse.

I forbindelse med sætningen ”den nuværende ligestillingslovs diskriminationsbegreb forudsætter en sammenligningsperson af det modsatte køn: mand og kvinde. En person bliver derimod ikke nødvendigvis diskrimineret fordi han/hun er mand/kvinde, men fordi personen udfordrer folks opfattelse af køn. Derfor er det ikke tilstrækkeligt med køn som diskriminationskriterium, hvorfor forbuddet udvides til også at gælde kønsidentitet og kønsudtryk” opfordrer MIIN til at overveje perspektivet om, at man som individ ikke kun bliver diskrimineret på baggrund af køn af personer af et andet køn end sit eget.

MIIN har muligvis misforstået sætningen, idet der ikke står, at man udelukkende kan blive diskrimineret på baggrund af køn af personer af et andet køn end sit eget. Lovforslaget har, med tilføjelsen af kønsidentitet og kønsudtryk som diskriminationskriterium, til hensigt at sikre det bedst mulige beskyttelsesværn og det vurderes derfor, at jo større præcisering af diskriminationskriterierne i loven, jo bedre.

MIIN opfordrer til at eksempel i lovforslagets punkt 2 om hovedpunkter i forslaget vedrørende handicappede, der skal eksemplificere, hvad et sagligt formål er i loven, ændres.

Forslaget er indarbejdet.

MIIN rejser også spørgsmålet om, at handicap ikke er defineret i lovforslaget samt udtrykker bekymring over dokumentationskravet for handicappede.

Der henvises til svaret under Tilioqs høringssvar.

MIIN opfordrer til at sætningen ”begrebet omfatter ikke særlige seksuelle præferencer eller aktiviteter som f.eks. fetichisme eller sadomasochisme” ændres.

Forslaget er ikke indarbejdet. Det vurderes, at seksuelle præferencer henhører under aktiviteter af rent privat karakter.

MIIN rejser også spørgsmålet om, hvorvidt sprogkunderskaber hører under etnicitet.

Etnicitet udgår af § § 16, stk. 2.

MIIN rejser også spørgsmålet om, at der skal gives personer mulighed for at lade sig repræsentere af andre.

Der henvises til svaret under Tilioqs høringssvar.