**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 lovgivninger 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 forhånede 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 civilretiligt regi. En undtagelse hertil er dog overtrædelser af lovens § 17, som på samme måde som hidtil vil blive behandlet som kriminalsager, jf. også § 52.

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, 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 diskriminationsformer 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 likestilling 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, 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 diskriminationsværnet 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. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis en udadreagerende person med handicap afvises eller sættes af en bus af hensyn til de øvrige passagerers 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 § 17, som på samme måde som hidtil vil blive behandlet som kriminalsager, jf. også § 52

**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, 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 forslås 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 bestride 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.

Samlet skønnes merudgifterne ved lovforslaget at udgøre 1,5 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 samt eventuelt tilpasning af bygninger i forbindelse med øget tilgængelighed for personer med handicap. 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 kønskarakteristika 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 kønskarakteristika.

Idet lovforslaget også fastslår at det er forbud at diskriminere på baggrund af graviditet, 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 xxxx blev udsendt i høring d. xx.xx.xx med frist for høringssvar d. xx.xx.xx. Forslaget blev samtidig offentliggjort på høringsportalen.

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

myndigheder og organisationer:

**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 at de aldersgrænser, der findes i samfundet, er saglige.

Det foreslås derfor, at loven ikke skal finde anvendelse i tilfælde hvor en forskelsbehandling på grund af alder

* har et sagligt formål, er nødvendig for at opnå formålet og ikke er uforholdsmæssig indgribende over for den forskelsbehandlede
* følger af lov eller anden forskrift
* vedrører fordelagtige priser på grund af alder.

*Til § 2*

Til stk. 1

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

Krav efter loven vil, med undtagelse af § 17, kun blive behandlet som civile sager og ikke som kriminalsager. Såfremt et forhold falder indenfor kriminalloven, vil sagen i stedet skulle behandles inden for kriminalretten.

Til stk. 2

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

Denne bestemmelse afspejler et hensyn til privatsfæren samt et ressourcehensyn hvad angår Ligebehandlingsnævnets behandling af klager.

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.

Som udgangspunkt vil handlinger, som medfører et økonomisk mellemværende mellem parterne, ikke være af rent privat karakter, og vil derfor være omfattet af loven.

*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 lister desuden diskriminationskriterierne i loven op.

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

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 diskriminerer 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.

Derimod vil der kunne være tale om indirekte diskrimination på grund af etnisk oprindelse, hvis vilkårene for at få statsborgerskab eller opholdstilladelse fører til, at enkelte nationaliteter stilles dårligere end andre (dette fremgår desuden af FN’s racediskriminationskonvention art.1, nr. 3).

Der kan foreligge indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver i forbindelse med besættelse af en ledig stilling stiller krav til ansøgerens sprogkundskaber, 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 med en anden etnisk baggrund end grønlandsk.

For at denne lov finder anvendelse på diskrimination på baggrund af handicap, skal der fremsættes dokumentation for handicappet. Dette kan bl.a. være i form af en lægeerklæring, fremvisning af bevilling til hjælpemidler eller andet dokument fra sundhedsfagligt eller socialfagligt personale, hvor det fremgår, at der foreligger en funktionsnedsættelse.

Forbuddet mod diskrimination omfatter ikke bare situationer, hvor personer faktisk falder under nogle af diskriminationskrterierne, 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 diskriminationskriterum 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 indkalt 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.

*Til § 5*

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter alle former for chikane og seksuel chikane, herunder både verbal, non-verbal 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.

Såvel den tilsigtede 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 sandsynligjort, 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

krænkelsens grovhed, passivitet fra den krænkede persons side og chikanørens gode tro

 mv. også tages i betragtning.

*Til § 6*

Bestemmelsen præcisiserer, 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.

*Til § 8*

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.

Forbuddet mod diskrimination på grund af religion gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt, og hvor lønmodtagerens religiøse overbevisning på anses for at være at betydning for virksomheden. Det vil f.eks. 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.

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

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

*Til § 9*

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

Reglerom kønssammensætningen i bestyrelser er eksempler på positiv særbehandling.

*Til § 10*

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 fomål 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-diskriminationsarbejdet.

*Til § 11*

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.

*Til § 12*

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 diskriminationskrierier, 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 § 13*

Overtrædelse af forbuddet mod indhentning af oplysninger i ansættelsesprocessen og efter ansættelse 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 kønskarakteristika 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 arbejdsts 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

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 etnicitet, idet for eksempel visse sprogkundskaber kan være nødvendige for varetagelsen af stillingens arbejdsopgaver.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med lovens §§ 8 og 9 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 § 14*

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 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 ancinitetserhvervelse i arbejdsforholdet. Der kan være tale

om lønancinitet, jubilæumsancinitet, samt anciennitet, der vedrører beregning af

opsigelsesvarslets længde.

Bestemmelsen vedrører ikke ancinitet 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 anciniteten 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 pensionsancinitet, 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.

*Til § 15*

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

Idet lønvilkårerne 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 mearbejders 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.

*Til § 16*

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 § 17*

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter tilfælde, hvor en person på grund af race, hudfarve, nationale eller etnisk oprindelse, tro, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika 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.

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

Bestemmelsen er en videreførsel 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 kønskarakteristika”.

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

*Til § 18*

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, 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.

Til stk. 2

Det foreslås i stk. 2, at Ligebehandlingsnævnet skal også kunne behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, graviditet, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Afgrænsningen af Ligebehandlingsnævnets kompetence betyder, at klager over overtrædelse af andre regler i lovgivningen må afvises. Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning m.v., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde. For så vidt angår klager over afgørelser, som er truffet af den offentlige forvaltning, må Ligebehandlingsnævnet derfor tage stilling til, om klagen reelt vedrører forskelsbehandling, eller om klagen alene drejer sig om anvendelse og fortolkning af andre regler.

Til stk. 3

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

*Til § 19*

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

Til stk. 1

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

Til stk. 2

Formanden udpeges af Naalakkersuisut og skal være indstillet af Landsdommeren. Formanden 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. § 19.

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

- opførsel 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 § 19 er opfyldt.

*Til § 20*

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 formanden 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 § 18, stk. 4.

De i punkt 1-4 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 forplitet 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 4 medlemmer af Ligebehandlingsnævnet. Alle

medlemmer, herunder også formanden, 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 nr. 4

Betingelsen er medtaget for at tage højde for de situationer, hvor der ikke er tale om grov forsømmelse af medlemmets opgaver, men hvor inkompetence, uengagement, ligegyldighed m.v. gør, at medlemmet ikke på tilfredstillende vis udfører sit arbejdet i nævnet.

*Til § 21*

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. En afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet, hvorved det konstateres, at der er forekommet ulovlig diskrimination i forbindelse med en forvaltningsafgørelse, vil dog typisk have den konsekvens, at den udstedende forvaltningsmyndighed har pligt til at genoptage sagen og træffe en anden afgørelse i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper herom.

*Til § 22*

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 eller klage til Ombudsmanden for Inatsisartut, 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 eller klager til Ombudsmanden for Inatsiartut.

*Til § 23*

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

*Til § 24*

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

*Til § 25*

Til stk. 1

Det forslås. at Naalkkersuisut 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, jf. også stk. 3, om afvisning af sager, der ikke skønnes egnede til behandling ved nævnet.

Til stk. 3

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.

Til stk. 4

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.

Sekretariatets afgørelser om afvisning kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

*Til § 26*

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 § 27*

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 § 28*

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

*Til § 29*

Til stk. 1

Ligebehandlingsnævnet træffer administrativt endelige afgørelser i sager om diskrimination på grund af køn, graviditet, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, 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 prøves ved Ombudsmanden for Inatsisartut og domstolene.

Til stk. 2

Det forslås, at principielle afgørelser skal offentliggøres i anonymiseret form, idet dette er et væsentligt redksab til at udbrede kenskab 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.

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 § 30*

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, 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 tillige Ligebehandlingsnævnets rådgivningsvirksomhed, afviste klager og lignende.

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

*Til § 31*

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 regelforberedende 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, kommisioner 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 lovteksten, 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.

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 § 32*

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.

*Til § 33*

Til stk. 1

Bestemmelsen vedrører indstillinger fra myndigheder og organisationer til de organer, der er

nævnt i §§ 28-30. 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 §§ 28-30, skal foretage indstilling på ny. I den gruppe organer, som er omfattet af §§28-30, 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 §§ 28-30

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

*Til § 34*

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 § 35*

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 ligetillingsrådet 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 skt. 5, en videreførelse af § 27 i Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

*Til § 36*

Til stk. 1

Ligestillingsrådet fastsætter sekretariatets årlige fokus- og undsatsområder. 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. § 35.

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 stk. 3

Ligestillingsrådet bistår Nalakkersuisut råd og vejledning på ligestillingsområdet. Dette sikrer at Naalakkersuisoq kan få den nødvendige viden til brug for beslutninger og overvejelser, der vedrører ligestilling og sikrer muligheden for klarlægning af samfundets udfordringer på ligestillingsområdet.

*Til § 37*

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 § 38*

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 politiefterforskning, 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 § 39*

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 overordnelsesbeføjelser

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 § 40*

Bestemmelsen omhandler indstillinger til medlemskab af ligestillingsrådet. Naalakkersuisut

udpeger alle medlemmer, inklusive formanden 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 valgbarhed 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 § 41*

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 formanden.

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 formanden, 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 § 42*

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 næstformand.

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

*Til § 43*

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 § 44*

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 § 45*

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 § 46*

Til stk. 1

Bestemmelsen tildeler Ligestillingsrådet en specifik regnskabs- og revisionsforpligtelse. Det

udarbejde 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 § 47*

Bestemmelsen indfører en mulighed for at få tilkendt godtgørelse for krænkelser efter lovens bestemmelser. Kravet kan fastsættes ved 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 modbevise, at anti-diskriminationsprincippet er blevet tilsidesat, jf. forslagets § 50.

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 § 48*

Bestemmelsen omhandler størrelsen af godtgørelsen til lønmodtagere, som er blevet

afskediget i strid med § 14, 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.

Kravet kan fastsættes af ligebehandlingsnævnet og domstolene.

*Til § 49*

Bestemmelsen omhandler godtgørelsens størrelse i de tilfælde en lønmodtagers løn har været i strid med § 12. 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.

Kravet kan fastsættes af ligebehandlingsnævnet og domstolene.

*Til § 50*

Ved udmåling af godtgørelse til lønmodtagere, der er blevet uretmæssigt afskediget i medfør

af de i § 12 nævnte bestemmelser, skal der tages højde for den afskediges 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.

Kravet kan fastsættes ved ligebehandlingsnævnet eller domstolene.

*Til § 51*

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, 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 kamuflere 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 underretet arbejdsgiveren om graviditet vil dette ligeledes være underlagt omvendt bevisbyrde.

Begrebet omvendt bevisbyrde medfører, at man antager, at afskedigelsen er sket på grund af

graviditeten 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 § 52*

Bestemmelsen er en videreførsel 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 foranstaltningsmulighederne i forhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

Til stk. 1

Ifølge bestemmelsen kan overtrædelser af § 17 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 stk. 3

Sager om overtrædelser af § 17 behandles som politisager.

*Til § 53*

Bestemmelsen omhandler lovens ikrafttræden.

Samtidig med denne lovs ikrafttræden anses 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.