

# Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder

## Kapitel 1

### *Lovens formål*

#### *Formål og anvendelsesområde*

§ 1. Loven har til formål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og finder anvendelse i det omfang, tilsvarende eller bedre rettigheder ikke følger af en kollektiv overenskomst.

#### *Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn*

§ 2. Det er forbudt at udsætte en kvinde eller en mand for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

*Stk. 2.* Det er ligeledes forbudt at udsætte en kvinde eller en mand for chikane eller sexchikane.

#### *Definitioner*

§ 3. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af sit køn behandles dårligere end en person af modsat køn bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling ved graviditet, barsel og adoption samt fravær i umiddelbar tilknytning til fødslen eller adoptionen.

*Stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, praksis eller lignende resulterer i dårligere behandling af personer af det ene køn i forhold til personer af det andet køn. Dette gælder ikke, såfremt den pågældende praksis, bestemmelse eller lignende er objektivt begrundet og nødvendig for at opfylde et legitimt formål.

§ 4. Der foreligger chikane, når en person udsættes for regelmæssig, urimelig adfærd på grund af sit køn med den virkning eller det formål at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

*Stk. 2.* Der foreligger sexchikane, når en person udsættes for enhver uønsket adfærd med seksuelle undertoner med den virkning eller det formål at krænke, ydmyge, diskriminere eller svække den pågældende person.

## Kapitel 2

### *Indberetninger og offentlige myndigheders ansvar*

§ 5. Offentlige myndigheder skal implementere ligestilling og indarbejde ligestilling i planlægningen og forvaltningen af deres område, hvor dette er relevant.

*Stk. 2.* Virksomheder og offentlige myndigheder med mere end 20 ansatte skal hvert andet år indberette kønsfordelingen blandt de ansatte samt de personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling til Naalakkersuisut til statistisk brug.

*Stk. 3.* Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere regler om indberetningens form.

*Stk. 4.* Bestemmelserne i stk. 1-3 omfatter ikke rigsmyndighederne i Grønland.

### **Kapitel 3**

#### *Udvalg, bestyrelser, mv.*

§ 6. Offentlige udvalg, råd, kommissioner og lignende, der er nedsat af Naalakkersuisut til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, skal være sammensat sådan, at der højst er ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

§ 7. I de tilfælde, hvor Naalakkersuisut udpeger medlemmer til bestyrelser, repræsentantskaber og tilsvarende kollektiv ledelse, skal udpegningen ske således, at der højst udpeges ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

*Stk. 2.* I tilfælde, hvor Naalakkersuisut kun udpeger en del af medlemmerne til en bestyrelse, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse, kan Naalakkersuisut uagtet bestemmelsen i stk. 1, foretage udpegningen af medlemmer således, at den samlede kollektive ledelse afspejler en ligelig fordeling mellem kønnene.

§ 8. Myndigheder eller organisationer, der indstiller medlemmer til bestyrelser, udvalg, mv., jf. §§ 6-7, der helt eller delvist udpeges af Naalakkersuisut, skal foreslå en mand og en kvinde. Såfremt der stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange mænd og kvinder.

*Stk. 2.* Myndigheder, organisationer mv. kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald angive en saglig begrundelse til Naalakkersuisut.

*Stk. 3.* Hvis indstillingerne af medlemmer ikke sker i overensstemmelse med bestemmelsen, kan Naalakkersuisut se bort fra den pågældende indstilling. I det tilfælde skal den pågældende myndighed eller organisation foretage ny indstilling. Tilsvarende gælder såfremt begrundelsen i henhold til stk. 2 ikke kan accepteres.

§ 9. Naalakkersuisut skal indhente information til statistisk brug omkring sammensætningen af bestyrelser, udvalg, mv. omfattet af §§ 6-7 efter hvert valg.

*Stk. 2.* Den indsamlede information offentliggøres.

### **Kapitel 4**

## *Ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til beskæftigelse*

### *Ligebehandling*

§ 10. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige ved ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, afskedigelse og give dem lige løn- og arbejdsvilkår.

§ 11. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om orlov i henhold til Inatsisartutlov om orlov, dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

*Stk. 2.* Den tid, en lønmodtager har været fraværende på grund af orlov, jf. Inatsisartutlov om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforhold. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

*Stk. 3.* Forældre, der har udnyttet retten til fravær, jf. Inatsisartutlov om orlov ved graviditet, barsel og adoption, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, som ikke er mindre gunstigt for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

§ 12. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige med hensyn til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsuddannelseskurser, videregående uddannelse og omskoling.

*Stk. 2.* Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv, medlemskab i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller lignende organisation. Pligten til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 13. Der må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse mv. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

### *Lige løn*

§ 14. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde og for arbejde, der tillægges samme værdi.

*Stk. 2.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 15. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn eller lige lønvilkår.

## **Kapitel 5** *Dispensation*

§ 16. Naalackersuisut kan træffe afgørelse om dispensation fra bestemmelsen i § 2, stk. 1, efter høring af Grønlands Ligestillingsråd. Ved vurderingen skal der lægges vægt på, at tiltagets faktiske formål er at fremme lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 17. Naalackersuisut kan træffe afgørelse om dispensation fra bestemmelserne i §§ 10, 12-13, efter at have indhentet en udtalelse fra Grønlands Ligestillingsråd. Der skal ved vurderingen lægges vægt på, om erhvervsudøvelsens eller uddannelsens formål består i, at udøveren er af et bestemt køn.

## **Kapitel 6** *Godtgørelse og kriminalretlige sanktioner*

§ 18. Personer, hvis rettigheder jf. §§ 2, 10-12 samt 14-15 er blevet krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 19. Afskediges en lønmodtager i strid med § 11, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 20. En lønmodtager, hvis løn eller lønvilkår er i strid med § 14, kan tilkendes en godtgørelse svarende til lønforskellen.

§ 21. En lønmodtager, som er blevet afskediget på grund af et fremsat krav om ligebehandling, jf. §§ 10 og 12 eller lige løn, jf. § 15 kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 22. For overtrædelse af lovens §§ 10-13 kan der idømmes bøde.

*Stk. 2.* Hvor inatsisartutloven hjemler fastsættelse af bøde, kan bøden pålægges en juridisk person efter reglerne i Kriminallov for Grønland.

## **Kapitel 7** *Bevisbyrde*

§ 23. Hvis en person anser sig for krænket jf. §§ 2, 11-15 og kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte

forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

*Stk. 2.* Hvis en person afskediges senest 1 år efter at have fremsat krav om ligebehandling, jf. § 15, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er sagligt begrundet i virksomhedens forhold.

**§ 24.** Hvis en person er blevet afskediget efter underrettelse til arbejdsgiveren om graviditeten, jf. § 11, stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er forbundet med graviditeten.

## **Kapitel 8** *Ugyldighed*

**§ 25.** En person kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

*Stk. 2.* Bestemmelser, der strider mod loven, eller hvor en person har givet afkald på sine rettigheder efter loven, som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for foreninger mv. er ugyldige.

## **Kapitel 9** *Grønlands ligestillingsråd* *Nedsættelse af et ligestillingsråd*

**§ 26.** Naalakkersuisut nedsætter et politisk uafhængigt ligestillingsråd.

### *Ligestillingsrådets opgave*

**§ 27.** Ligestillingsrådet har til opgave at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i det grønlandske samfund. Ligestillingsrådet kan undersøge forhold, der vedrører ligestilling, enten efter anmodning eller på eget initiativ.

*Stk. 2.* Ligestillingsrådet skal:

- 1) Overvåge lovens anvendelse og hvorledes den implementeres i samfundet.
- 2) Give udtalelser efter forespørgsel fra Naalakkersuisut, jf. §§ 16-17. Udtalelserne skal være offentligt tilgængelige.
- 3) Iværksætte aktiviteter af informativ og debatskabende karakter.
- 4) Virke som rådgivende organ for den offentlige forvaltning og dets institutioner, private virksomheder og individer i samfundet.

*Stk. 3.* Ligestillingsrådet kan endvidere:

- 1) Yde bistand til ligestillingsrepræsentanter fra offentlige institutioner og virksomheder.
- 2) Udarbejde idéer og forslag til myndigheder mv. om ligestillingsmæssige foranstaltninger.

- 3) Udføre informationsarbejde med det formål at ændre de negative aspekter ved de traditionelle kønsroller.
- 4) Samarbejde med øvrige offentlige institutioner og organisationer, der har til formål at modarbejde kønsrelateret vold.
- 5) Arbejde for lige løn og andre kønsdiskriminerende problemområder på arbejdsmarkedet.

*Stk. 4.* Ligestillingsrådet skal hvert år aflægge en beretning til Naalakkersuisut og Inatsisartut.

### *Ligestillingsrådets organisation*

**§ 28.** Ligestillingsrådet skal tilsammen repræsentere en bred indsigt i bl.a.:

- 1) Forholdene på arbejdsmarkedet, herunder både lønmodtageres og arbejdsgiveres rettigheder, pligter og interesser.
- 2) Børn og unges rettigheder og interesser, herunder trivsels-, udviklings- og uddannelsesforhold.
- 3) Kønnenes sociale og samfundsmæssige roller, herunder det enkelte køns rettigheder, pligter og interesser.

*Stk. 2.* Ligestillingsrådet består af i alt 7 medlemmer, hvortil Naalakkersuisut udpeger 1 formand og 6 øvrige medlemmer. Naalakkersuisut skal ved sammensætningen af Ligestillingsrådet udpege højst ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

*Stk. 3.* Formanden og de øvrige medlemmer udpeges for en periode på 4 år. Hvis det udpegede medlem frafalder, afsættes eller ikke længere er i stand til at varetage sit hverv, skal der udpeges et nyt. Medlemmerne fungerer, indtil der på ny er sket udpegelse.

*Stk. 4.* Der kan kun ske genbeskikkelse én gang.

**§ 29.** Naalakkersuisut udpeger formanden blandt de indstillede kandidater.

*Stk. 2.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer til Ligestillingsrådet efter indstilling fra organisationer, der arbejder for lønmodtagere eller arbejdsgivere.

*Stk. 3.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer til Ligestillingsrådet efter indstillinger fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med børn og unge eller for børn og unge.

*Stk. 4.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer efter indstilling fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med uddannelse, skole eller forskning.

*Stk. 5.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer efter indstilling fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med kønsroller eller det enkelte køns interesser og rettigheder.

*Stk. 6.* Indstillede kandidater skal have indsigt i et eller flere af de i § 28 nævnte kompetenceområder.

*Stk. 7.* Organisationer, foreninger, institutioner mv., der indstiller kandidater til Ligestillingsrådet, jf. stk. 2-5, skal foreslå lige mange kandidater af hvert køn.

*Stk. 8.* Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere regler om hvilke organisationer, foreninger og institutioner, der kan indstille kandidater til rådet.

**§ 30.** Naalakkersuisut kan afsætte et medlem af Ligestillingsrådet inden for den 4-årige periode, såfremt en af følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Medlemmet gør sig skyldig i grov forsømmelse i udførelsen af de opgaver, der følger af loven.
- 2) Medlemmet handler på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre opgaverne i loven på betryggende vis.
- 3) 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.

**§ 31.** Ligestillingsrådet fastsætter selv sin forretningsorden i overensstemmelse med dets opgaver, jf. § 27.

#### *Ligestillingsrådets sekretariat*

**§ 32.** Ligestillingsrådet opretter sit eget sekretariat til varetagelse af det daglige arbejde.

*Stk. 2.* Ligestillingsrådet har kompetence til at ansætte og afskedige sekretariatets personale, efter de til enhver tid gældende regler for ansatte i Grønlands Selvstyre.

#### *Finansiering*

**§ 33.** Ligestillingsrådet finansieres gennem tilskud fra Landskassen.

*Stk. 2.* Ligestillingsrådet har derudover mulighed for at søge midler fra private organisationer eller offentlige myndigheder til dets virksomhed.

*Stk. 3.* Ligestillingsrådet kan inden for sine opgaver, jf. § 27, drive virksomhed, der medfører indtægter.

**§ 34.** Medlemmer af Ligestillingsrådet modtager vederlag, dagpenge og godtgørelse for rejseudgifter efter reglerne i Landstingslov om vederlag mv. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret, mv. Disse udgifter afholdes inden for det årlige tilskud fra Landskassen.

#### *Budget og regnskab*

§ 35. Ligestillingsrådet afgiver årligt til Naalakkersuisut et forslag til budget for det følgende år. Forslaget skal indeholde overslag over forventede indtægter og udgifter. Samtidig afgives der forslag til størrelsen af Landskassens tilskud for det følgende år.

§ 36. Ligestillingsrådet udarbejder et årsregnskab, som skal revideres af en autoriseret revisor.

## Kapitel 10

### *Ikrafttræden og ophævelse*

§ 37. Loven træder i kraft den 1. januar 2014.

*Stk. 2.* For udvalg og bestyrelser jf. §§ 6-7 træder loven først i kraft ved næste sammensætning efter lovens ikrafttræden.

*Stk. 3.* For ligestillingsrådet træder bestemmelserne om sammensætning og organisation, jf. §§ 28-29 først i kraft den 1. januar 2015.

*Stk. 4.* Samtidig ophæves Landstingslov nr. 5 af 20. maj 1998 om Grønlands Ligestillingsråd og Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd.

*Grønlands Selvstyre, den 29. november 2013*

  
Aleqa Hammond