

Bemærkninger til forslag til landstingslov om ligestilling af kvinder og mænd

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget er et led i Landstingets arbejde for ligestilling, hvor arbejdet tager afsæt i nye værdier og temaer. I de senere år er fokus blevet ændret til ikke alene at omhandle kvinders vilkår og rettigheder, men også at omhandle kvinders og mænds rettigheder og muligheder, herunder lige indflydelse på det demokratiske velfærdssamfunds videre udvikling.

Udgangspunktet for ligestillingsarbejdet er nu i højere grad kvinders og mænds lige værd med henblik på at fremme lige indflydelse, lige vilkår og lige muligheder for begge køn. Der kan derfor være behov for at iværksætte særlige tiltag for at forebygge forskelsbehandling på grund af køn.

Det må erkendes, at der fortsat eksisterer uligestilling i Grønland, hvilket bl.a. er påvist i "Ligestilling i Grønland - En undersøgelse af ligestillingen i hjemmet, på arbejdspladsen og i det offentlige liv" udarbejdet af HS Analyse i samarbejde med Grønlands Ligestillingsråd. Der er især uligestilling på følgende områder: kvinder i politik, kvinder i ledende stillinger samt fordelingen af opgaver i hjemmet.

Med henblik på at afdække omfanget af ligestilling henholdsvis uligestilling, er det hensigtsmæssigt, at der udarbejdes relevant statistik. Der vil herved også kunne tilvejebringes større faktisk viden om ligestilling af kvinder og mænd, viden som kan danne grundlag for en offentlig og en politisk debat om eventuelle yderligere tiltag for at fremme ligestilling af kvinder og mænd.

Lovforslaget er det første lovforslag om ligestilling af kvinder og mænd, som fremsættes i Grønlands Landsting. Der er i den danske lovgivning bestemmelser om ligestilling, gældende for Grønland. Det drejer sig om lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., bortset fra lovens §§ 7 - 10 og §§ 16 - 17, der omhandler lønmodtagers rettigheder i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, samt lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder. Disse bestemmelser foreslås ophævet med vedtagelsen af dette lovforslag.

Med henblik på at vurdere, om lovgivningen efterleves, er der foreslået bestemmelser om indberetninger om ligestilling.

Nærværende lovforslag fastsætter, at det offentlige skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Dette er ikke nytænkning på området, for det offentlige har altid været forpligtet til ikke at gøre forskel på borgere, ud fra et princip om ligebehandling. For at der ikke skal herske tvivl om det offentliges forpligtelser, er der imidlertid udarbejdet en bestemmelse herom.

Det foreslås som noget nyt, at der i udvalg og bestyrelser i offentligt regi, så vidt muligt skal være en sammensætning med halvdelen af hvert køn.

Forslaget indeholder derudover bestemmelser fra gældende lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og løn. De gældende bestemmelser er i nogen udstrækning omformuleret og sammenskrevet, så de bliver lettere at overskue.

Forslaget indeholder endvidere en bestemmelse om "omvendt bevisbyrde" således, at det ikke vil være den krænkede part, der skal løfte bevisbyrden, men modparten, altså den der anklages for at have udøvet diskrimination.

I lovforslaget er der taget hensyn til de forpligtelser, Grønland har i forhold til hjemmestyrelovens § 10, således at forslaget ikke er i strid med de internationale konventioner, som er gældende for Grønland. Specielt skal nævnes FN's konvention af 18. december 1979 om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, som Danmark tiltrådte i 1983 også med gyldighed for Grønland.

Lovforslaget er udarbejdet i samarbejde med Grønlands Ligestillingsråd.

Administrative og økonomiske konsekvenser

Der kan forventes mindre administrative konsekvenser som følge af §§ 3 og 4, som vil påhvile de pågældende offentlige forvaltninger, institutioner og private virksomheder.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til §1

Ved ligestilling forstås blandt andet lige integration i alle samfundets funktioner, herunder lige adgang til samfundets styrende organer, lige adgang til arbejdsmarkedet, lige mulighed for at få uddannelse og undervisning mv.

Ligestilling skal således forstås bredt med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd, lige muligheder og lige rettigheder og omfattende alle forhold.

Det er ikke hensigten at give en endegyldig definition af ligestillingsbegrebet, der udvikler sig i takt med samfundsudviklingen. Den brede forståelse af ligestillingsbegrebet og arbejdet med ligestilling, der foreslås i formålsbestemmelsen, skal sikre, at nye problematikker kan inddrages i fremtiden.

Det centrale er, at der tages udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd og lige muligheder i respekt for, at ikke alle kvinder er ens, og at ikke alle mænd er ens.

Ligestilling skal derfor forstås som et mangfoldigt begreb med udgangspunkt i den enkeltes livssituation uanset køn.

Til § 2

Bestemmelsen indeholder forslaget generelle regel om lige behandling af kvinder og mænd.

Bestemmelsen fastslår, at kvinder og mænd skal behandles på lige vilkår inden for den offentlige forvaltning og inden for erhvervsmæssig virksomhed.

Med hensyn til den offentlige forvaltning gælder der allerede, efter de almindelige forvaltningsretlige principper, et forbud mod usaglig forskelsbehandling, herunder også mellem kvinder og mænd. Det er imidlertid fundet rigtigt at fastsætte en udtrykkelig bestemmelse i lovforslaget. Bestemmelsen indebærer ikke på dette punkt ændringer i forhold til gældende ret.

Den foreslåede bestemmelse indebærer således navnlig et forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd inden for erhvervsmæssig virksomhed.

Inden for bestemmelsens anvendelsesområde skal kvinder og mænd behandles på lige vilkår.

Det betyder, at der ikke må finde vilkårlig forskelsbehandling sted mellem kvinder og mænd. Det gælder, uanset om der er tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling omfatter beslutninger, handlinger, begrundelser og valg af kriterier mv., hvor motivet er at forskelsbehandle kvinder og mænd. Indirekte forskelsbehandling omfatter forhold, handlinger, beslutninger, begrundelser mv., der i praksis har en effekt med hensyn til forskelsbehandling af kvinder og mænd. Motivet er for så vidt underordnet, hvis effekten er forskelsbehandling på grund af køn.

Omfattet af forbuddet er således ikke kun tilfælde, hvor der udtrykkeligt lægges vægt på den pågældendes køn, men efter omstændighederne også tilfælde, hvor der lægges vægt på andre kønsspecifikke forhold for eksempel graviditet.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder på den anden side ikke, hvis denne er begrundet i saglige og objektive forhold, der ikke er begrundet i køn.

Afgørelsen af, om der i en konkret situation er tale om behandling på lige vilkår eller der foreligger diskrimination i strid med loven, må træffes efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

Om fravigelse af bestemmelsen med det formål at fremme ligestilling henvises til § 18, stk. 2.

Overvejelse om særlig støtte til en eller flere parter gælder eksempelvis i sager, hvor mødre henholdsvis fædre i en sag om fælles børn, har brug for støtte med henblik på at sikre kvindens henholdsvis mandens lige værd i sagsbehandlingen. I nogle tilfælde kan moderen være den svage part, som har brug for særlig støtte, i andre tilfælde kan både moderen, faderen, barnet og pårørende alle være svage parter, som har brug for særlig støtte.

Til § 3

Bestemmelsen fastslår, at alle offentlige myndigheder, herunder kommuner, får en handlingspligt til at arbejde for at fremme ligestilling, både i forhold til borgerne og i forhold til myndighedens forvaltningsområde og personale. Rigsmyndigheder kan dog ikke efter denne lovgivning pålægges handlingspligt.

Af bestemmelsen fremgår det, at ansvaret for at fremme ligestilling er placeret hos de enkelte myndigheder. Myndighederne skal indarbejde ligestilling i al offentlig planlægning og forvaltning. Dette vedrører både myndighedens interne forhold som personalepolitik, rekruttering af medarbejdere og ledere o. lign. og myndighedens forvaltningsområde, herunder for eksempel ved udarbejdelse af vejledninger og formidling til borgerne samt planlægning af opgaver.

I den forbindelse kan det overvejes, om der skal udvikles metoder til at analysere ligestillingsmæssige konsekvenser af myndighedens praksis, initiativer og regler.

Grønlands Ligestillingsråd har ønsket at få præciseret, at der ikke må foretages diskrimination blandt børn i institutioner, børnepasningsordninger og i folkeskolen. Ligestillingsrådet finder ligeledes, at det offentlige skal sikre, at undervisningsmaterialet relateres til begge køn.

Ligestillingsrådet har ønsket, at såvel private som offentlige virksomheder med mindst 10 ansatte, skal afgive oplysninger om kønsfordeling blandt ansatte samt personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling på arbejdspladsen. Ligestillingsrådet har foreslået, at afgivelsen af oplysninger sker i form af en redegørelse. Med henblik på at ovennævnte oplysninger kan afgives årligt og i en form til statistisk brug, foreslås, at oplysningerne årligt indberettes til landsstyremedlemmet for ligestilling. Da bestemmelsen vedrører offentlige myndigheder / forvaltninger og institutioner, afgives alene indberetninger fra disse.

Til § 4

Bestemmelsen fastslår, at alle private virksomheder får en handlingspligt til at arbejde for at fremme ligestilling, i deres personalepolitik og ved rekruttering af medarbejdere, ledere og lign.

Ligestillingsrådet har ønsket, at såvel private som offentlige virksomheder med mindst 10 ansatte, skal afgive oplysninger om kønsfordeling blandt ansatte samt personalepolitiske tiltag, til fremme af ligestilling på arbejdspladsen. Ligestillingsrådet har foreslået, at afgivelsen af oplysninger sker i form af en redegørelse/skema. Med henblik på at ovennævnte oplysninger kan afgives årligt og i en form til statistisk brug, foreslås, at oplysningerne årligt indberettes til landsstyremedlemmet for ligestilling.

Til § 5

Det vil naturligvis som hidtil være en forudsætning for at kunne blive beskikket som medlem af udvalg mv., at den pågældende, der indstilles eller udpeges, er i besiddelse af de for udvalgsarbejdet nødvendige og relevante kvalifikationer.

I praksis er det i nogle tilfælde ikke muligt at sammensætte et udvalg, kommission eller lignende med halvdelen af hvert køn, eksempelvis på grund af ulige antal medlemmer; da skal så vidt muligt mindst 40 % af hvert køn være repræsenteret.

Bestemmelsen omhandler udvalg, der er nedsat af Landsstyret, med væsentlige samfundsrelevante opgaver, men også organer nedsat i henhold til lov. Derimod falder udvalg med arbejdsopgaver af udelukkende administrativ og/eller teknisk karakter uden for loven. Udvalg, der efter lovgivningen har både administrative og regelforberedende opgaver, vil være omfattet af forslaget, medmindre arbejdet med regelforberedelsen er af underordnet eller begrænset betydning i forhold til de administrative opgaver. Selve betegnelsen udvalg eller kommission er ikke afgørende for, om lovens bestemmelser skal anvendes ved medlemsbeskikkelser. Også når andre betegnelser som f.eks. råd, nævn mv. anvendes, er loven gældende, hvis arbejdsopgaverne er af den i forslaget beskrevne art.

Endvidere undtages arbejdsgrupper, der nedsættes på tværs af direktoraterne, hvor medlemmer udpeges på grundlag af deres særlige funktion i direktoratet.

Uden for lovens område falder også alle kommunale udvalg.

Derimod vil formelt nedsatte udvalg, der har til opgave at forberede lovgivning eller anden generel regelfastsættelse, eller som har til opgave at forberede planlægning af samfundsudviklingen, som hovedregel være omfattet af bestemmelsen.

Til § 6

Efter stk. 1 skal bestyrelser, repræsentantskaber og anden kollektiv ledelse, hvortil Landsstyret udpeger medlemmer, så vidt muligt være sammensat af halvdelen af hvert køn, idet det dog er en forudsætning for at indtræde i bestyrelsesarbejde, at det pågældende bestyrelsesmedlem har den for arbejdet fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

I praksis er det i nogle tilfælde ikke muligt at sammensætte en bestyrelse, et repræsentantskab eller anden kollektiv ledelse med halvdelen af hvert køn, eksempelvis på grund af ulige antal medlemmer; da skal så vidt muligt mindst 40 % af hvert køn være repræsenteret.

Såfremt en myndighed ledes af både en bestyrelse og et repræsentantskab, gælder loven for sammensætningen af begge organer.

Hvis Landsstyret udpeger medlemmer til sådanne bestyrelser mv., skal reglerne i § 7 iagttages ved indstilling, og det er således hvert enkelt landsstyremedlem, der skal påse den kønsmæssige sammensætning. Hvis bestyrelsen mv. ikke helt eller delvist udpeges af Landsstyret, men f.eks. sammensættes i henhold til vedtægt el. lign., påhviler det forvaltningsmyndigheden selv at påse en ligelig kønssammensætning.

Stk. 2 angiver, hvornår en bestyrelse eller lignende anses for at være i Hjemmestyrets regi.

Dette gælder, når udgifterne ved de selvejende institutioners virksomhed overvejende dækkes af midler fra Landskassen, dvs. ikke under 60 - 70 % landskassetilskud i forhold til pågældende virksomheds samlede indtægter/udgifter.

Til § 7

Efter stk. 1 skal der stilles forslag om både en kvinde og en mand, når myndigheden eller organisationen skal foreslå eller udpege et medlem af udvalg, bestyrelse mv. Det er en forudsætning for at indtræde i udvalg, bestyrelse mv., at pågældende medlem har de relevante og nødvendige kvalifikationer.

Hvis der ikke foreligger særlige grunde for at fravige indstillingsreglerne, og de indstillende myndigheder, organisationer mv. ikke indstiller både kvinder og mænd, kan Landsstyret bestemme, at bestyrelsen kan fungere uden de pågældende medlemmer. De indstillingsberettigede skal redegøre for de særlige grunde over for Landsstyret. Fravigelsesadgangen kan således finde anvendelse, hvor 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.

Kravet om indstilling af lige mange kvinder og mænd gælder ikke, hvis organisationen eller myndigheden selv udpeger medlemmer, eller medlemmer af udvalg og bestyrelser helt eller delvist vælges ved direkte afstemning.

Bestemmelsen i stk. 3 er indføjet af hensyn til gennemførelsen af intentionerne i §§ 5 og 6. Landsstyret kan således lade poster være ubesatte, hvis der ikke indstilles begge køn, og begrundelsen for fravigelse af indstillingsreglerne ikke kan accepteres.

Til § 8

Hvert enkelt landsstyreområde skal efter forslaget indberette kønssammensætningen af de bestyrelser, der er omfattet af § 6, stk. 1, til Landsstyremedlemmet for ligestilling. Indberetningen skal ske efter hvert valg til bestyrelse.

Til § 9

Bestemmelsen svarer stort set til § 2 og § 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. Der er foretaget en sammenskrivning af de to bestemmelser.

Begrebet arbejdsvilkår omfatter også lønvilkår, som der er fastsat særlige regler om i §§ 13 - 17.

Bestemmelsen forbyder arbejdsgivere at diskriminere på grund af køn ved ansættelse mv. Bestemmelsen omfatter arbejdsgivere, men for så vidt angår arbejdsmarkedskontoret er det udtrykkeligt bestemt, at der ikke må tages hensyn til køn ved anvisning af arbejde til arbejdsløse, bortset fra de tilfælde, hvor der gives dispensation efter § 18.

Når lønmodtageren i en konkret sag påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I ansættelses- og forfremmelsessituationen kan den krænkede lønmodtager fx påvise faktiske omstændigheder i form af et mønster, der peger i retning af, at arbejdsgiveren foretrækker mandlige frem for kvindelige ansatte eller omvendt. Det er så op til arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er tale om forskelsbehandling. Arbejdsgiver kan fx redegøre for sine ansættelsesprocedurer, og evt. dokumentere, hvordan de efterleves. Det er op til arbejdsgiveren at vælge, hvordan påstanden om forskelsbehandling tilbagevises.

Vurderingen af kvalifikationer giver et vist spillerum. De formelle kvalifikationer, som fx den forbigåede person har, kan give anledning til, at arbejdsgiveren skal redegøre for, hvordan man har vurderet kvalifikationerne.

Hvis toilet- og badeforholdene på en arbejdsplads er således, at der ikke kan beskæftiges arbejdstagere af begge køn, må arbejdspladsens indretning ændres, jf. Bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning m.v. Det er en

overtrædelse af bestemmelsen at nægte at ansætte en mand eller kvinde med den begrundelse.

En lønmodtagers arbejdsvilkår kan bestå af en lang række delelementer, fx arbejdstid, arbejdets organisering, kontrolforanstaltninger og personalegoder. Herunder vil også være lige muligheder for efter- og videreuddannelse, således at alle har samme muligheder for at dygtiggøre sig.

Arbejdsvilkår, især sådanne der angår løn og lignende vilkår samt arbejdstid, er ofte reguleret i kollektive overenskomster. Overenskomstbestemmelser, der er i strid med denne bestemmelse, er ugyldige, jf. § 22.

Arbejdsgiverne vil få en generel pligt til at udøve ledelsesretten på en kønsneutral måde. Forbuddet mod diskrimination gælder både for konkrete, diskriminerende beslutninger og generelle retningslinier.

Bestemmelsens stk. 2 fastsætter, at hvor ligebehandling har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der med lovforslaget ingen ændringer i denne retstilstand. Det indebærer bl.a., at krav på ligestilling i sådanne tilfælde kan rejses ved fagretlig behandling, såfremt betingelserne i øvrigt er opfyldt. En kollektiv overenskomst sikrer ligebehandling af de personer, der er omfattet af overenskomsten i samme omfang som lovforslaget.

Til § 10

Bestemmelsen er overført fra Landstingslov om orlov m.v. og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption for at samle alle bestemmelser om ligestilling i en lov.

Godtgørelse for overtrædelse af bestemmelsen om forbud mod opsigelse på grund af graviditet m.v. er fastsat i § 20, hvor de øvrige godtgørelsesbestemmelser findes.

Til § 11

Bestemmelsen svarer stort set til § 3 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Ved bestemmelsen sikres kvinder og mænd adgang til at søge og få erhvervsuddannelse mv. på samme vilkår.

Stk. 1 omhandler den erhvervsuddannelse mv., som arbejdsgiveren kan bestemme over, dvs. såvel den uddannelse som foregår i virksomhedens regi, som den uddannelse arbejdsgiveren i øvrigt tilbyder sine ansatte (interne erhvervsuddannelser). Selv om bestemmelsen angår adgang til erhvervsuddannelser mv. uanset køn, er det herved ikke givet, at alle ansatte i en virksomhed skal have

samme uddannelse, idet den uddannelse den enkelte skal have, må afhænge af den pågældendes stilling og funktion i virksomheden.

Stk. 2 omhandler alle andre erhvervsmæssige uddannelser mv. som foregår uden for virksomhedens regi. Enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse, vil være omfattet af bestemmelsen.

Situationen er parallel med § 9, idet *sagsøger* også her må kunne påvise et mønster, der støtter påstanden om forskelsbehandling.

Til § 12

Bestemmelsen svarer stort set til § 6 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.

Bestemmelsen medfører, at annoncering efter arbejdskraft skal være kønsneutral. Bestemmelsen er nødvendig for, at § 9 og § 11 skal kunne fungere i praksis.

Bestemmelsen gælder alene for annoncering efter arbejdskraft eller i forbindelse med erhvervsuddannelse mv.

Bestemmelsen hindrer ikke, at en arbejdsgiver ved annoncering, for at tilgodese en ligelig fordeling blandt de ansatte, opfordrer både kvinder og mænd til at søge stillingen.

Til § 13

Bestemmelsen svarer stort set til § 1, stk. 2 - 4 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Det grundlæggende forbud mod lønmæssig forskelsbehandling pga. køn er formuleret i stk. 1.

Hvor vidt der er tale om sammenlignelige situationer afhænger af en række forhold, bl.a. formålet med de omtvistede ydelser/goder. I retspraksis har det således været afgørende for vurderingen af, om der var forskelsbehandling, om et julegratiale blev udbetalt efterfølgende for arbejde udført i løbet af året, eller om udbetalingen var et incitament for fremtidigt arbejde. I tilfælde hvor udbetalingen sker for udført arbejde, kan det være vanskeligt at godtgøre, at der forskelsbehandles pga. køn.

Består lønnen af flere elementer, skal hver del opfylde kravet om lige løn, og en vurdering af de samlede ydelser er ikke tilstrækkelig. Lønbegrebet omfatter, i overensstemmelse med sædvanlig forståelse, alle former for arbejdsvederlag, uanset hvordan disse er fastsat (overenskomst, individuel aftale etc.) og uanset hvilken aflønningsform der anvendes (tidlø, akkordlø, mindstelø, resultatlø, bonus,

provision). Såvel arbejdsbestemt som personligt tillæg er omfattet. Endvidere er det uden betydning, om vederlaget udbetales pligtmæssigt eller frivilligt.

Bestemmelsen i stk. 2 tydeliggør, hvilke kriterier der kan lægges til grund ved en vurdering af arbejdets værdi.

Udtrykket kvalifikationer og andre relevante faktorer omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, objektive kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår mv., som det udføres under. Der hvor der inddrages (jobrelevante) kriterier, som den eller de mandlige arbejdstagere er særligt egnede til at opfylde, skal der også inddrages (jobrelevante) kriterier, som den eller de kvindelige arbejdstagere i særlig grad er egnede til at opfylde. Vurderingen af arbejdets værdi skal ske ud fra en direkte, og af den almindelige løndannelse uafhængig, vurdering af de pågældende arbejdsgruppers indsats i produktionen.

Til § 14

Bestemmelsen svarer stort set til § 2 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Lønmodtagere, som får medhold i et ligelønskrav, har efter bestemmelsens ordlyd krav på forskellen, og dette beløb opgøres konkret i forhold til sammenligningspersonens løn. Det er fast antaget, at arbejdsgiveren ikke kan opfylde ligelønskravet ved at nedsætte lønnen for det højtlønnede køn / de højtlønnede medarbejdere.

Kravet om efterbetaling forældes på 5 år iht. 1908-loven.

Såfremt der i en aftale findes bestemmelser, der strider mod ligelønsprincippet, er aftalen for så vidt ugyldig. Lønmodtageren har uanset disse bestemmelser krav på ligeløn.

Til § 15

Bestemmelsen svarer stort set til § 3 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Bestemmelsen præciserer, at arbejdsgiveren ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligeløn.

Bestemmelsen i stk. 2 medfører, at arbejdsgiver har bevisbyrden i de tilfælde, hvor lønmodtagerne afskediges, efter at vedkommende har rejst et krav om lige løn.

Det følger af stk. 3, at der skal ske underkendelse efter påstand herom af en afskedigelse, foretaget i strid med stk. 1, medmindre ganske særlige og tungtvejende hensyn taler imod.

Til § 16

Bestemmelsen svarer stort set til § 4 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Bestemmelsen skal sikre, at de lønmodtagere der har rettigheder i henhold til en overenskomst, men hvor der ikke er indsat bestemmelser om godtgørelse, får samme rettigheder som alle andre lønmodtagere.

Til § 17

Bestemmelsen svarer stort set til § 6 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

For tydeliggørelsens skyld fastslås det udtrykkeligt, at kravet om ligeløn henhører under de almindelige domstole. Såfremt et krav om ligeløn ikke rejses i medfør af loven, men i medfør af en kollektiv overenskomst, kan det derimod godt behandles i det fagretlige system, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

Til § 18

Bestemmelsen svarer i nogen udstrækning til § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., dog er der foretaget nogle forenklinger i behandlingen af dispensationsansøgningerne.

Bestemmelsen giver Landsstyret mulighed for at dispensere fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter ville være helt uhensigtsmæssigt at gennemtvinge en gennemførelse af ligebehandlingsprincippet.

Det kunne for eksempel være bestemte trossamfund, hvor der skal være mulighed for alene at ansætte kvindelige eller mandlige præster. Desuden kan der være tilfælde, hvor der skal bruges personer af et bestemt køn, til for eksempel teater, kor eller lignende.

Inden Landsstyret dispenserer, skal der indhentes en udtalelse fra Ligestillingsrådet, der er sagkyndig vedrørende spørgsmålet om ligebehandling af mænd og kvinder.

Det følger af almindelige retsgrundsætninger, at en arbejdsgiver indtil en eventuel dispensation er meddelt, ikke kan påberåbe sig de forhold, som i givet fald kan begrunde en dispensation, og arbejdsgiveren risikerer således bøde og godtgørelseskrav i tilfælde af overtrædelse af loven.

Efter bestemmelsens stk. 2 kan Landsstyret dispensere fra § 2 for en nærmere angiven erhvervsmæssig virksomhed eller offentlig forvaltning.

Bestemmelsen tager sigte på tilfælde, hvor kvinder og mænd for så vidt ikke kan siges at blive behandlet på lige vilkår, men hvor det må anses for rimeligt og naturligt at opretholde en adgang til en sådan forskelsbehandling. Der kan for eksempel i forhold til erhvervsmæssig uddannelse være tale om kvinde- eller mandehøjskoler, eller madlavningsskoler mv., der ønskes forbeholdt det ene køn.

For at fremme ligebehandling af de to køn, vil der stadigvæk være behov for at give det ene køn en fortrinsstilling med henblik på at afhjælpe de faktiske uligheder, som fortsat eksisterer.

Der vil fortsat være tale om positive generelle foranstaltninger til at fremme lovens formål. Initiativerne til positiv særbehandling kan komme fra såvel private som fra offentlige myndigheder.

Til § 19

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der efter almindelige regler tillige tilkendes den pågældende erstatning. Det kan fx gælde, hvis det forhold, at en erhvervsdrivende i strid med bestemmelserne har afvist at betjene en person, har påført vedkommende et økonomisk tab.

Til § 20

Bestemmelsen i stk. 1 svarer stort set til § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Skal en arbejdsgiver betale godtgørelse efter bestemmelsen, udelukker dette ikke, at arbejdsgiver idømmes en bøde efter § 25.

I de tilfælde hvor en lønmodtager afskediges, fordi vedkommende fremsætter krav om ligebehandling generelt, må det anses for at en grovere overtrædelse af loven end de tilfælde, hvor lønmodtageren alene afskediges på grund af sit køn.

Bestemmelsen i stk. 3 skal sikre, at de lønmodtagere, der har rettigheder i henhold til en overenskomst, men hvor der ikke er indsat bestemmelser om godtgørelse, får samme rettigheder som alle andre lønmodtagere.

I bestemmelsen i stk. 4 fastsættes en øvre grænse for godtgørelse efter § 15, stk. 3 og det bestemmes endvidere, at godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Til § 21

Grønlandsk ret indeholder ingen generelle regler eller principper for bevisbyrdefordelingen mellem sagsøger og sagsøgte, men beviskravene kan være reguleret i særlovgivningen.

Det er op til sagens parter at afgøre, hvor omfattende et bevismateriale, de ønsker at fremlægge. Retten kan dog, hvis den skønner det nødvendigt, opfordre til, at yderligere bevis forelægges, eller afskære bevisførelse, der skønnes at være uden betydning for sagen. På baggrund af parternes indlæg træffer retten afgørelse i sagen. Konsekvensen af den frie bevisbedømmelse er derfor, at retten, på baggrund af en objektiv vurdering, skal vurdere de fremførte bevisers vægt efter den sandsynlighed, som beviset i den foreliggende situation skaber.

Kravene til bevisstyrken afhænger af omstændighederne i den konkrete sag, herunder om parterne i det konkrete hændelsesforløb, der kommer til retlig bedømmelse, sædvanligvis sikrer sig og/eller burde have sikret sig bevis, og af de generelle faktorer, der har motiveret de materielle regler.

Skærpede beviskrav kan undertiden udledes af retspraksis. I midten af 1980'erne udviklede der sig således en formodning om, at afskedigelser af gravide/barslende kvinder var begrundet i graviditeten eller barslen. Arbejdsgiveren havde således reelt bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i andre forhold.

I en række tilfælde vil sagens hovedproblem eller et af dens hovedproblemer imidlertid være at bevise, at en forskelsbehandling har fundet sted. I disse sager vil den foreslåede forskydning af bevisbyrden kunne have betydning.

Til § 22

Bestemmelsen svarer stort set til § 11 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Bestemmelsen sikrer, at bestemmelser i individuelle eller generelle aftaler, overenskomster, vedtægter, reglementer mv. inden for lovens område bliver ugyldige i det omfang, de strider mod lovens §§ 9 - 11, § 13 og §§ 15 - 17.

Til § 23

Bestemmelsen svarer stort set til § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og til § 5 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Bestemmelsen har til formål at imødegå indsigelser om, at en person der ikke er blevet behandlet lige efter det foreliggende forslag, stiltiende eller udtrykkeligt har givet afkald på sin ret.

Bestemmelsen indebærer bl.a., at den omstændighed at en lønmodtager i en periode ikke har fået ligeløn efter § 13, i intet tilfælde kan fortolkes, som personen stiltiende har givet afkald på sin ret.

Til § 24

Bestemmelsen svarer stort set til § 19 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Bestemmelsen indeholder sammen med §§ 19 - 20 en sanktion for at overtræde §§ 9 - 12.

Til § 25

Ikrafttrædelsestidspunktet foreslås fastsat til 1. maj 2003.