

1. februar 2003

FM 2003/20

Forslag til Landstingslov nr. xx af yy. zz 2003 om ligestilling af kvinder og mænd

Formål

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, såvel i privatlivet som i alle samfundets funktioner, herunder lige indflydelse og lige muligheder, med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn (kønsdiskrimination)

§ 2. Kvinder og mænd skal behandles på lige vilkår inden for offentlig forvaltning og erhvervmæssig virksomhed.

Stk. 2. Når borgere, herunder familier, børn og unge kommer i berøring med offentlige myndigheder, skal myndigheden i sin afgørelse, ved råd og vejledning og i øvrigt ved udøvelse af skøn tage udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd og herunder altid overveje særlig støtte til en eller flere parter.

Private virksomheders forpligtelser

§ 3. Private virksomheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i planlægningen, hvor dette er relevant.

Stk. 2. Private virksomheder med mere end 10 ansatte skal til Landsstyremedlemmet for ligestilling, årligt indberette kønsfordelingen blandt de ansatte samt de personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling det pågældende år. Indberetningen skal afgives inden 1. marts og første gang for året 2004.

Offentlige myndigheders forpligtelser

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning, hvor dette er relevant.

Stk. 2. Offentlige forvaltninger og institutioner med mere end 10 ansatte skal til Landsstyremedlemmet for ligestilling, årligt indberette kønsfordelingen blandt de ansatte samt de personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling det pågældende år. Indberetningen skal afgives inden 1. marts og første gang for året 2004.

Udvalg og bestyrelser

§ 5. Offentlige udvalg, kommissioner og lignende, der er nedsat af Landsstyret til at forberede fastsættelse af regler eller planlægning af samfundsmæssig betydning, skal så vidt muligt være sammensat med halvdelen af hvert køn.

§ 6. Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse, hvortil Landsstyret udpeger medlemmer, skal så vidt muligt være sammensat med halvdelen af hvert køn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder tillige for selvejende institutioner, interessentskaber, aktieselskaber og anpartsselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, hvis udgifterne ved de selvejende institutioner overvejende dækkes af Landskassen, eller hvis den overvejende del af selskabet ejes af Hjemmestyret.

§ 7. Myndigheder, bestyrelser mv., som nævnt i §§ 5 og 6, der skal stille forslag om ét medlem af udvalg mv., jf. §§ 5 og 6, skal foreslå både en kvinde og en mand. Hvis der skal stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås halvdelen af hvert køn. Landsstyret skal ved sin afgørelse af, hvem der skal beskikkes som medlem, tilstræbe en sammensætning af udvalg mv., jf. §§ 5 og 6, med halvdelen af hvert køn.

Stk. 2. Myndigheden eller bestyrelsen mv. kan fravige bestemmelsen i stk. 1, hvis der foreligger særlige grunde, og skal i så fald angive begrundelsen herfor.

Stk. 3. Hvis myndigheder og bestyrelser mv. ikke indstiller medlemmer i overensstemmelse med stk. 1, kan Landsstyret beslutte, at bestyrelsen mv. kan fungere uden medlemmer fra de pågældende myndigheder og organisationer. Det samme gælder, hvis Landsstyret ikke kan acceptere en begrundelse i henhold til stk. 2 for at fravige bestemmelsen i stk. 1.

§ 8. Hvert enkelt landsstyreområde skal efter hvert valg til bestyrelse mv., jf. § 6, indberette sammensætningen af de bestyrelser mv., der er omfattet af § 6, til Landsstyremedlemmet for ligestilling.

Ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til beskæftigelse

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

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

§ 10. Det er ikke tilladt at afskedige en lønmodtager på grund af graviditet eller barsel, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om orlov i henhold til landstingsforordning om orlov m.v. og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

§ 11. 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 driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

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

Lige løn til kvinder og mænd

§ 13. 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.

§ 14. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 13 er lavere end andres, har krav på forskellen.

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

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Dette gælder dog ikke, hvis afskedigelsen finder sted mere end 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn.

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse.

§ 16. I overenskomster, hvor lønmodtagerne har krav på lige løn herunder lige lønvilkår, men hvor der ikke findes regler om godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold, finder § 15 tilsvarende anvendelse. Sagen kan behandles i det fagretlige system, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

§ 17. Hvis arbejdsgiveren ikke overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår efter loven, kan lønmodtageren søge kravet fastslået ved domstolene.

Stk. 2. Hvis der sker lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi.

Dispensation

§ 18. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, kan Landsstyret dispensere fra bestemmelserne i §§ 9, 11 - 12, efter at have indhentet en udtalelse fra Grønlands Ligestillingsråd.

Stk. 2. Landsstyret kan dispensere for bestemmelserne i § 2 for en nærmere angiven erhvervsmæssig virksomhed eller offentlig forvaltning, hvis særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 3. Landsstyret kan tillade tiltag, der fraviger § 2 og §§ 9 - 12, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse mv.

Godtgørelse

§ 19. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af § 2 eller §§ 9 – 12, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 20. Afskediges en lønmodtager i strid med § 10, eller fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 9 og 11, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Godtgørelse for arbejdsgivers overtrædelse af § 10 kan ikke være mindre end lønnen for den opsagte stilling i den periode, lønmodtageren maksimalt har ret til orlov.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Sagen kan behandles i det fagretlige system, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Stk. 4. Godtgørelse efter § 15, stk. 3 kan ikke overstige 78 ugers løn beregnet efter den afskedigede lønmodtagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år og fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Bevisbyrde

§ 21. Hvis en person, der anser sig for krænkede, jævnfør § 2, §§ 9 – 13 § 15 og § 17, stk. 1 påviser 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 krænkede.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager, jævnfør § 10, efter hun har underrettet sin arbejdsgiver om, at hun er gravid, skal arbejdsgiveren godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes graviditeten.

Ugyldighed mv.

§ 22. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer mv., som er i strid med §§ 9 - 11, § 13 og §§ 15 - 17, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter mv. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer mv., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 9 - 11, § 13 og §§ 15 - 17 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter mv. for selvstændige erhverv.

§ 23. En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.

Kriminalretlige sanktioner

§ 24. Der kan idømmes en bøde ved overtrædelse af §§ 9 -12.

Stk. 2. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges den juridiske person bødeansvar. Er overtrædelsen begået af Hjemmestyret, en kommune eller et kommunalt fællesskab, omfattet af § 64 i Landstingslov om kommunalbestyrelser og bygdebestyrelser mv., kan der pålægges Hjemmestyret, kommunalbestyrelsen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

Ikrafttrædelse og ophævelse

§ 25. Loven træder i kraft den 1. maj 2003.

Stk. 2. Følgende love og bestemmelser ophæves:

- 1) Lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder.
- 2) Lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.
- 3) § 4 i Landstingsforordning nr. 12 af 31. oktober 1996 om orlov m.v. og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption.

Grønlands hjemmestyre, den xx. yy 2003.

Hans Enoksen

/

Finn Karlsen