

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Forslaget til Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder har baggrund i behandlingen af dagsordenspunkt EM 2010/42 om implementeringen af lovgivningen på ligestillingsområdet. I sit svarnotat tilkendegav det daværende Naalakkersuisut, at Naalakkersuisut agtede at fremlægge en samlet lovpakke på ligestillingsområdet, der skærper forpligtelserne i forhold til ligestillingsintegration og til Ligestillingsrådets formidlende og iværksættende virksomhed.

Forslaget til Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder kommer yderligere på baggrund af det af Inatsisartut vedtagne beslutningsforslag EM 2011/19 om ændring af ordlyden i § 6 i Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, så der ved udpegning af repræsentanter til bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse sikres en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de af Naalakkersuisut udpegede.

Forslaget har udgangspunkt i et ønske om at styrke ligestillingen mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder at styrke implementeringen af FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination af kvinder (CEDAW-konventionen) og efterleve centrale anbefalinger fra FN's Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Komitéen anbefaler blandt andet, at der sættes fokus på lige repræsentation af kvinder og mænd i bestyrelser og øvrige topledelse. Dette imødekommes ved indsættelsen af kønskvoter i bestyrelser, udvalg mv.

Ligeledes anbefaler Komitéen at modarbejde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, som blandt andet ses igennem lønforskelle. For at imødekomme dette anbefaler Komitéen, at der i Grønland iværksættes undersøgelser, som kan medføre en bedre forståelse af den vedvarende erhvervsmæssige kønsopdeling og ligeledes klarlægge tendenser for udviklingen af ligestillingen på arbejdsmarkedet. Dette bliver efterlevet gennem styrkelsen af virksomhedernes og myndighedernes indberetningspligt omkring arbejdspladsernes ligestillingspolitikker og kønssammensætningen blandt de ansatte.

En anden af Komitéens væsentligste anbefalinger er implementering af den såkaldte "gendermainstreaming". Med begrebet menes der ligestillingsintegration, hvorefter alle offentlige myndigheder implementerer ligestilling i deres forvaltning af politiske initiativer og programmer. Denne form for implementering af ligestilling er ikke vedtaget af Grønland endnu, men med lovforslaget rettes der fokus på området.

Forslaget lægger hermed særlig vægt på at sikre kvinder og mænd lige mulighed for indflydelse og deltagelse i erhvervslivet og på arbejdsmarkedet. Det ønskes at styrke ligheden

og udviklingen i samfundet ved at fremme diversitet i ledelses- og beslutningsprocesser, herunder at få sat skarpere fokus på den samlede talentmasse i samfundet uden konventionel skelen til køn.

Forslaget fastholder den oprindelige lovs undtagelser til udgangspunktet om ligefrem bevisbyrde. Undtagelserne om delt bevisbyrde og omvendt bevisbyrde blev oprindeligt fastsat for at sikre, at ligestillingsprincippet håndhæves trods eventuelle bevistekniske vanskeligheder.

Gennemgangen af ligestillingslovene, herunder Landstingslov nr. 5 af 20. maj 1998 om Grønlands Ligestillingsråd og Landstingslov nr. 8 af 11. april 2003 om ændring af landstingslov om Grønlands Ligestillingsråd demonstrerede behov for yderligere ændringer i ligestillingslovene, herunder sammensætningen af Grønlands Ligestillingsråd og samling af alle ligestillingslovene i én. Derudover har det vist sig at være nødvendigt at præcisere bestemmelsernes ordlyd og nogle opsætningsmæssige detaljer for at klargøre lovenes anvendelsesområde samt at bedre forståeligheden og overskueligheden af lovene.

Lovforslaget er udarbejdet med løbende involvering af Ligestillingsrådet.

2. Hovedpunkter i forslaget

Lovforslaget indeholder navnlig følgende tiltag og ændringer:

- Samling af alle ligestillingslovene i én lov.
- Indsættelse af kvoter i bestyrelser, udvalg mv.
- Præcisering af virksomheder og myndigheders pligt til indberetning.
- Ændring af sammensætningen af Ligestillingsrådet.
- Præcisering af Ligestillingsrådets opgaver.
- Indsættelse af forbud mod chikane og sexchikane.
- Loft for godtgørelse fjernes.

2.1. Sammensætning af bestyrelser, udvalg mv.

2.1.1. *Gældende ret*

Ifølge landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd er det ifølge §§ 5-6 pålagt Naalakkersuisut så vidt muligt at sammensætte udvalgene og bestyrelserne med halvdelen af hvert køn.

Det har medført, at der ikke har været en forpligtelse til at beskikke et lige antal mænd og kvinder som medlemmer af bestyrelser og udvalg, hvorfor der gennem årene har vist sig en kønsmæssig skævdeling på de områder.

2.1.2. *Lovforslagets indhold*

Ændringen medfører, at Naalakkersuisut er forpligtet til at udpege højst ét medlem mere af det ene køn end af det andet. Det ovennævnte beslutningsforslag vedrører en ændring af udvælgelsen af medlemmer til bestyrelser, repræsentantskaber og tilsvarende kollektive

ledelser i de af Selvstyret direkte ejede selskaber. Ændringen udstrækkes dog til også at omfatte offentlige udvalg, kommissioner og lignende.

2.2. Indberetningspligt.

2.2.1. Gældende ret

I medfør af § 3 i Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd er alle private virksomheder med mere end 10 ansatte, forpligtet til at indberette kønsfordelingen blandt de ansatte samt de personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling i det pågældende år. Det samme gælder alle offentlige myndigheder med mere end 10 ansatte, jf. § 4 i samme lov. Virksomhederne og myndighederne er årligt forpligtet til at indberette informationer omkring kønsfordelingen blandt de ansatte samt personalepolitiske tiltag.

Bestemmelsen om indberetning blev indført i 2003 efter en konstatering af, at der ikke var opnået ligestilling i Grønland, blandt andet indenfor politik, blandt de ledende stillinger og i forhold til fordeling af opgaver i hjemmet. Derfor var der et ønske om at afdække omfanget af ligestilling henholdsvis uligestilling igennem udarbejdelse af statistisk materiale, hvorved man vil opnå en større faktisk viden om forholdene.

Det har vist sig, at der ikke er sket indberetning i tilfredsstillende grad, hvorfor det ikke har været muligt at udarbejde den ønskede statistik. For det første omfatter bestemmelsen meget små virksomheder, der i nogle tilfælde ikke besidder tilstrækkelige ressourcer til en sådan indberetning. For det andet vurderes det, at et år er utilstrækkeligt til at implementere og evaluere eventuelle virkninger af nye personalepolitiske tiltag på arbejdspladsen.

Det må holdes for øje, at indberetningsbestemmelsen i mindste fald tvinger arbejdspladserne til at forholde sig til ligestillingsproblematikkerne.

2.2.2. Lovforslagets indhold

Lovforslaget samler virksomheder og myndigheder i én bestemmelse. Dette sker for at fjerne sondringen mellem offentlige og private virksomheder på indberetningsområdet, således at der ikke forekommer tvivl om, hvorvidt de delvist offentlige og private virksomheder skal indberette. På denne måde er alle virksomheder og myndigheder omfattet af bestemmelsen, uanset ejerforhold.

Samtidig forhøjes kravet til antallet af ansatte i de indberetningsforpligtede virksomheder til 20. Det vil sige, at de helt små virksomheder ikke længere er omfattet af indberetningspligten. Tallet er valgt ud fra Grønlands Erhvervsregisters opdeling af virksomheder. På denne måde er der overensstemmelse mellem lovens kategorier, og de kategorier, der anvendes af GER.

Indberetningen skal efter forslaget kun ske hvert andet år. Dette har til formål at sikre, at arbejdspladserne har tid til at foretage ændringer på ligestillingsområdet, og at man derfor ser en udvikling i de indberetninger, man modtager. Ligeledes er det nødvendigt, at der på departementalt niveau kan afsættes tid til at bearbejde og følge op på indberetningerne.

2.3. Sammensætningen af Ligestillingsrådet

2.3.1. *Gældende ret*

Det fremgår af Landstingslov nr. 8 af 11. april om ændring af landstingslov om Grønlands Ligestillingsråd, at Ligestillingsrådet sammensættes efter indstilling fra forudbestemte institutioner, organisationer, foreninger mv. Der vælges et medlem fra en af de tre største lønmodtagerorganisationer, ligesom der vælges et medlem fra en af de tre største arbejdsgiverforeninger og KNAPK. Der vælges et medlem fra Tulararfik eller KANUKOKA og der vælges et medlem fra enten Sorlak, PIP, AK eller PPK. Der vælges et medlem fra Arnat Peqatigiit Kattuffiat og Krisecentersammenslutningen og et medlem fra mandegrupperne.

På denne måde repræsenterer Ligestillingsrådet mange relevante organisationer og foreninger. Imidlertid udvikler foreninger og organisationer sig dynamisk. Nogle foreninger ophører med at eksistere, mens nye, relevante organisationer kommer til i stedet, som for eksempel 8. marts gruppen. Samtidig er det måske ikke alle nævnte foreninger og organisationer, der har mulighed for eller interesse i at indstille kandidater til Ligestillingsrådet.

Denne problemstilling er blandt andet set hos mandegrupperne, hvorfor det ikke har været muligt at udpege et medlem derfra siden december, 2009. Ligestillingsrådet har derfor fungeret uden et medlem i en længerevarende periode.

2.3.2. *Lovforslagets indhold*

Efter lovforslaget sammensættes Ligestillingsrådet med inspiration fra FN's Paris Principper, som danner grundlag for en mere tematisk udvælgelsesproces og som sikrer en bred repræsentation af ikke-statslige organisationer, universiteter og kvalificerede eksperter. Der er i øvrigt draget inspiration fra Inatsisartutlov nr. 11 af 22. november 2011 om Børnetalsmand og Børneråd, som har brugt samme udvælgelsesmetode ved sammensætningen af Børnerådet.

Ved sammensætningen er der fokus på de kompetencer, som det ønskes, at Ligestillingsrådet skal besidde. Det er dermed bestemt i lovforslaget, at Ligestillingsrådet tilsammen skal besidde en bred indsigt i forholdene på arbejdsmarkedet, børn og unges rettigheder og interesser samt kønnes sociale og samfundsmæssige roller.

Udvælgelsen af medlemmer foregår stadig på baggrund af indstillinger, men foreningerne er ikke længere forpligtet til at blive enige om, hvilke kandidater, der skal indstilles, ligesom der ikke er begrænsninger for hvor mange kandidater, der må blive indstillet fra de enkelte organisationer. Til gengæld vil forpligtelsen for de indstillende organer til at indstille lige mange kandidater af hvert køn fortsat være gældende. På denne måde vil Naalakkersuisut forventelig modtage langt flere indstillinger og dermed opnå bedre mulighed for at sammensætte et Ligestillingsråd med relevant erfaring og indsigt i forhold til arbejdsområdet.

Det tillægges Naalakkersuisut bemyndigelse til at udfærdige en bekendtgørelse, der fastsætter nærmere regler om, hvilke organisationer, foreninger, institutioner mv. der er indstillingsberettigede.

2.4. Ligestillingsrådets opgaver

2.4.1. *Gældende ret*

I medfør af Landstingslov nr. 5 af 20. maj 1998 om Grønlands Ligestillingsråd § 2 har Ligestillingsrådet til opgave at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder i samfundet. Derudover har Ligestillingsrådet været forpligtet til at følge udviklingen i samfundet, tilskynde og medvirke til oplysning for borgere og myndigheder om ligestilling, virke som rådgivende organ for Selvstyret, kommunerne og endvidere private spørgsmål. Det har ligeledes været forpligtet til at fungere som kontakttled til øvrige rådgivende ligestillingsorganer m.v. i Norden.

Det er fremgået, at der har manglet en direkte forbindelse mellem loven om ligestilling af kvinder og mænd og Ligestillingsrådet. Dermed har det vist sig at være udfordrende for Ligestillingsrådet at løse sine opgaver, da den almene borger ikke har været vidende om muligheden for henvendelse til Ligestillingsrådet.

Ligeledes er de beskrevne opgaver af en forholdsvis diffus karakter, som har medført en vis tvivl om, hvor Ligestillingsrådet skal lægge sine primære kræfter.

2.4.2. *Lovforslagets indhold*

Efter lovforslaget vil Ligestillingsrådet bestride flere konkrete opgaver, samtidig med at dets rolle i samfundet fremhæves.

Ligestillingsrådet vil efter lovforslaget skulle foretage en overvågning af, hvorledes loven 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.

Ligestillingsrådets ret og pligt til at give udtalelser vedrørende situationer, hvor Naalakkersuisut dispenserer fra loven, er blevet fremhævet i lovforslaget. Naalakkersuisut er herefter forpligtet til at henvende sig til Ligestillingsrådet og indhente udtalelser, inden der kan ske dispensation. Sigtet med bestemmelsen er at sikre, at Ligestillingsrådet er opdateret med lovens anvendelse samtidig med, at Naalakkersuisut bliver bevidst om at inddrage et ligestillingsperspektiv i sine beslutninger om dispensationer.

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 fortsat en pligt til at virke som rådgivende organ. Sigtet med lovforslaget er at fremhæve denne funktion og uddybe, hvem der kan henvende sig. Herefter er Ligestillingsrådet 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.

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.

2.5. Indsættelse af forbud mod chikane og sexchikane

2.5.1. *Gældende ret*

Chikane og sexchikane har hidtil ikke været eksplicit reguleret i ligestillingslovene, men omfattet af retspraksis, jf. formuleringen af § 9, stk. 1 i landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, hvor det indfortolkes, at sexchikane opfattes som forskelsbehandling på grund af køn. Området har også til dels været behandlet i kriminalloven, hvor eksempelvis blufærdighedskrænkelser og ærefornærmelse er omtalt.

2.5.2. *Lovforslagets indhold*

Lovforslaget indebærer, at chikane og sexchikane er omfattet af ligestillingsloven. Begreberne er defineret i loven som forskelsbehandling på grund af køn med det formål at krænke, ydmyge, diskriminere eller svække den pågældende person.

Efter bestemmelsens indførelse vil personer udsat for chikane eller sexchikane kunne kræve godtgørelse efter reglerne i loven.

Ligeledes vil reguleringen i ligestillingsloven medføre en lempet bevisbyrde for den forurettede, da bevisbyrdereglerne i kapitel 6 finder anvendelse på området. Den forurettede skal da alene bevise en formodning for, at der er sket forskelsbehandling på grund af køn, hvorefter den mistænkte skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Denne lempede bevisbyrde for den forurettede tager højde for det afhængighedsforhold, herunder arbejdsgiver-arbejdstager forholdet, der ofte ses i chikanesager.

Indførelse af forbuddet mod chikane og sexchikane medfører dermed først og fremmest, at ligestillingspolitikken fremhæves i nye perspektiver, ligesom retsområdet nu er direkte reguleret ved tilgængelige regler om bevisbyrde og godtgørelse.

2.6. Loft for godtgørelse fjernes

2.6.1. *Gældende ret*

Efter gældende ret er der i forbindelse med afskedigelser i strid med loven, fastsat et loft på godtgørelsen. Efter gældende lov § 20 kan godtgørelsen for afskedigelse i forbindelse med barsel, barselsorlov, adoption mv. højst udgøre 39 ugers løn. I forbindelse med afskedigelse på grund af fremsættelse af krav om ligeløn, jf. gældende lov § 20, jf. § 15 er der fastsat et loft på godtgørelsen svarende til 78 ugers løn. I øvrigt er der i gældende lov § 15 fastsat, at en afskedigelse på grund af fremsat krav om ligeløn skal underkendes efter påstand.

2.6.2. *Lovforslagets indhold*

Lovforslaget opererer fortsat med godtgørelse for afskedigelse på grund af barsel m.v. og krav om ligeløn. Dog er der ikke længere fastsat et loft for godtgørelserne. Det anses for uhensigtsmæssigt, at der er lovgivet et loft på godtgørelsen, da godtgørelsens størrelse bør være fleksibel og fastsat i forbindelse med retspraksis og på den måde følge den samfundsmæssige udvikling. I øvrigt er bestemmelsen om, at en afskedigelse i strid med loven skal underkendes efter påstand udgået. Dette sker, da det anses for uhensigtsmæssigt at lovgive om en sådan underkendelse. Denne vurdering skal være underlagt de regler omkring bevisbyrde, der fremgår af lovforslaget.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget indebærer, at offentlige myndigheder skal implementere ligestilling og indarbejde ligestilling i planlægningen og forvaltningen af politiske initiativer eller programmer på deres område. Der skal ligeledes foretages en indberetning omkring kønsfordelingen blandt de ansatte samt de personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling.

Implementeringen af loven og en efterfølgende regelmæssig opfølgning herpå vil kræve en vis administrativ indsats og det samme vil udarbejdelse af eventuel bekendtgørelse om virksomheders og organisationers indberetningspligt. Når Naalakkersuisut har fastsat bestemmelser om graden og formen af indberetningspligten, vil det være nødvendigt at bearbejde materialet, samt at rette henvendelse til de virksomheder eller organisationer, der har indberettet på mangelfuld vis.

Når disse opgaver skal udføres med en vis grad af regularitet og kvalitet, forventes der behov for at ansætte en ½-1 medarbejder på konsulentniveau til at varetage disse.

Indførelsen af kvoter i bestyrelser, udvalg m.v. forventes ikke at have administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige, idet kvoteringsreglerne 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.

I øvrigt viser norske erfaringer en fremgang i selskabernes økonomi efter implementering af regler om lige mange mænd og kvinder i bestyrelserne.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Lovforslaget medfører en ændring af, hvilke virksomheder, der er indberetningspligtige. Grænsen for hvor mange ansatte, der skal være før virksomheden bliver forpligtet er blevet hævet fra 10 ansatte til 20 ansatte. Det vil dermed medføre en lettelse af de mindre virksomheders nuværende forpligtelser til indberetning.

Det er kravene til formen og omfanget af indberetningerne, der definerer de administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Disse ville være fastlagt nærmere, når Naalakkersuisut har udarbejdet bekendtgørelsen herom.

Det forventes, at den enkelte virksomhed eller organisation kan foretage indberetningen i en enkel formular, eventuelt i elektronisk form. Ligeledes antages det, at en enkelt medarbejder ved hver organisation og virksomhed har ansvaret for indberetning af de relevante data. Det forventes, at den pågældende medarbejder højst skal bruge en dag på hver indberetning, det vil sige en halv arbejdsdag årligt.

Formulering og implementering af organisationernes og virksomhedernes ligestillingspolitik forventes inddraget i det almindelige arbejde med strategi og udvikling.

Erhvervslivet vil derfor kun opleve marginale administrative og økonomiske konsekvenser på området for indberetninger.

Erfaringer fra Norge viser, at implementering af regler om ligestilling af mænd og kvinder i bestyrelser har haft positiv effekt på selskabernes økonomi, hvorfor det, såfremt selskabernes økonomi påvirkes af lovforslaget forventes, at en sådan påvirkning er af positiv karakter.

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Lovforslaget forventes ikke at have konsekvenser for miljø, natur eller folkesundhed.

6. Konsekvenser for borgerne

Lovforslaget forventes at fremme kønsmæssig ligestilling for den enkelte borger.

Lovforslaget indebærer et forbud mod forskelsbehandling, herunder chikane og sexchikane. Dette medfører, at den enkelte borger er bedre beskyttet mod forskelsbehandling, der tager afsæt i køn.

Ligeledes vil ændringen af Grønlands Ligestillingsråds opgaver gøre det nemmere for den enkelte borger at søge information om ligestilling, da der efter loven vil eksistere en konkret henvendelsesmulighed for borgerne. Det vil skabe bedre bevidsthed om de rettigheder, der følger af lovforslaget.

7. Andre væsentlige konsekvenser

Lovforslaget forventes ikke at medføre andre væsentlige konsekvenser.

8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.

Forslag til Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder blev udsendt i høring d. 5. juni med frist for høringssvar d. 10. juli, 2012.

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

- KANUKOKA
- Kommuneqarfik Sermersooq
- Kommune Kujalleq
- Qeqqata Kommunia
- Qaasuitsup Kommunia
- Formandens Departement
- Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik
- **Departementet for Finanser**
- Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug
- Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked
- **Departementet for Sundhed**
- Departementet for Uddannelse og Forskning
- Departementet for Indenrigsanliggender, Natur og Miljø
- **Bestyrelsessekretariatet**
- Det Sociale Ankenævn
- **Økonomi og Personalestyrelsen**
- **Grønlands Ligestillingsråd**
- **Børnetalsmanden**
- De grønlandske kvindeforeningers sammenslutning
- Landsforening for krisecentre
- **SIK**
- **PIP**
- AK
- **IMAK**
- **Akademikernes Sammenslutning i Grønland**
- **Grønlands arbejdsgiverforening**
- NUSUKA
- Tulararfik
- Sorlak
- MIBB
- NAKUUSA
- Foreningen Grønlandske Børn (FGB)
- Det Kriminalpræventive Råd
- Dansk Psykolog Forening
- Dansk Magisterforening
- Grønlands Sygeplejerske Organisation
- Fysioterapeuter i Grønland
- Grønlandske Ergoterapeuter
- Sundhedsassistentit Peqatigiiffiat
- Jordmoderorganisationen i Grønland
- **Sundhedskartellet i Grønland**
- Kost og Ernæringsforbundet i Grønland
- Bioanalytikere i Grønland
- Grønlands Lægekredsforening
- Den almindelige Danske Lægeforening, Grønlandsudvalg
- Tandlægeforeningen
- Dansk Magisterforening
- Arkitektforbundet, herunder Ansatte Arkitekters Råd
- **Ingeniørforeningen (IDA)**
- Teknisk Landsforbund
- Akademikernes Centralorganisation
- Attaveqaat
- Bygge-, Anlægs – og Trækartellet
- Journalistforbundet
- Danmarks Jurist- og Økonom Forbund
- Dansk Journalistforbund
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- HK/Stat Hovedstaden
- Konstruktørforeningen
- Maskinmestrenes Forening
- Radiotelegrafistforeningen af 1917
- Fiskerilicenskontrollørerne
- Jagt og Fiskeribetjente
- Den Danske Dyr lægeforening

De høringssparter, der er angivet med fed skrift, har afgivet høringssvar. Kommentarer til høringssvarene er indarbejdet i kursiv skrift.

8.1. Høringssvar fra P.I.P. og IDA

P.I.P. og Ingeniørforeningen, IDA, har angivet, at de ingen bemærkninger har til lovforslaget.

8.2. Høringssvar fra Bestyrelsessekretariatet

§ 7. Det bør præciseres, hvorvidt kravet kun omfatter direkte ejede selskabers bestyrelser eller om direkte selskabers datterselskabers bestyrelser også er omfattet.

Taget til efterretning. Det er præciseret i bemærkningerne, at kravet kun omfatter direkte ejede selskabers bestyrelser.

§ 7, stk. 2. Det anbefales at § 7, stk. 2, som det er sendt i høring, udgår af det videre arbejde med lovforslaget, da det er uhensigtsmæssigt, at Naalakkersuisuts udpegning af personer til de helt og delvist selvstyrejede aktieselskaber afhænger af tredjemandsdispositioner.

Taget til efterretning. § 7, stk. 2 er udgået fra lovforslaget.

8.3. Høringssvar fra IMAK

Bestyrelsen tilslutter sig forslaget i dets nuværende form og skal i den forbindelse udtrykke stor tilfredshed med, at lovgivningen omkring ligestilling samles i én lov. Der udtales kritik af, at den grønlandske version af loven blev sendt i høring uden at være kvalitetssikret.

Taget til efterretning.

8.4. Høringssvar fra Sundhedskartellet i Grønland (PPK)

PPK er overordnet enig i lovens formål og tekst.

Det anbefales at vælge enten forskelsbehandling eller ligebehandling i teksten.

Tages ikke til efterretning af sprogtekniske årsager.

§ 11. Der mangler en stillingtagen til negativ forskelsbehandling i forbindelse med kvinders barselsorlov.

Taget til efterretning. En præcisering af forbuddet mod negativ forskelsbehandling imod kvinder og mænd i forbindelse med graviditet og barsel er indført i § 3.

8.5. Høringssvar fra SIK

Høringssvaret er udarbejdet på vegne af SIK og KIK. Der udtales kritik for fejl i den grønlandske udgave.

Taget til efterretning.

§ 4. Det grønlandske folk har den uskyldige skik at gramse nogen lidt på de intime steder. I stk. 1 forklares det tydeligt, at selv en beføling er at anse for at være en uforskammethed. Imidlertid er det i stk. 2 ikke ulovligt, når nogen, der oplever det nævnte, ikke føler at sin grænse er overskredet.

I § 4, stk. 1 defineres chikane. I § 4, stk. 2 defineres sexchikane. Der er tale om to forskellige begreber. Begrebet chikane omfatter både verbal og fysisk adfærd, herunder både nedværdigende kommentarer og handlinger, eksempelvis det at bagtale eller at holde en

person udenfor. Begrebet sexchikane adskiller sig herfra ved at omfatte adfærd med seksuelle undertoner. Ved denne vurdering lægges afgørende vægt på, hvorvidt den pågældende adfærd er uønsket, og i øvrigt vil momenter som omgangstonen på arbejdspladsen, krænkelsernes grovhed og chikanørens gode tro indgå i vurderingen.

§ 5. Der er tale om forskelsbehandling, når kun nogle af arbejdspladserne skal opfylde kriteriet om indberetning. Eksempelvis er der blandt NUSUKA's 38 medlemmer i 2008 kun 4 virksomheder med over 20 ansatte, dvs. 10,5 %. Kun 387 af Grønlands virksomheder har pligt til at indsende tilbagemelding.

Det fremgår af bemærkningerne, at det er fremgået af bearbejdningen af tidligere indberetninger, at de mindre virksomheder ikke nødvendigvis har midlerne til at foretage en sådan indberetning. Derfor er grænsen for de indberetningspligtige hævet fra 10 ansatte til 20 ansatte. I øvrigt skaber det overensstemmelse med de kategorier, som Grønlands Erhvervsregister anvender.

§ 14. Paragraffen forstås således, at i tilfælde af, at en ansat bliver tilbudt af en anden virksomhed en stilling til højere løn, kan den oprindelige arbejdsplads ikke tilbyde denne ansatte nogen højere løn, fordi der opstår en lønulighed for nogenlunde samme arbejde.

Problemstillingen er taget til efterretning. Det fremhæves i bemærkningerne til § 14, stk. 2, at lønforskel skal begrundes i saglige forhold.

§ 15. Bestemmelsen er hvad man må forvente og den accepteres.

Taget til efterretning.

§ 20. Det bliver interessant at se, hvem der skal administrere den.

Problemstillingen er taget til efterretning. Det tilføjes i bemærkningerne, at godtgørelseskravet kan fastsættes ved domstolene.

§ 28, stk. 4. Det er forkert at udskifte vores repræsentant, når denne lige er ved at sætte sig ind i opgaven.

Taget til efterretning. Det præciseres i loven, at bestemmelserne om ligestillingsrådet organisation og sammensætning først sættes i kraft den 1. januar 2015. Dette skyldes ønsket om, at det nuværende råds funktionsperiode dermed respekteres.

§ 29, stk. 2. Der ønskes adskilte repræsentanter for lønmodtagere og arbejdsgivere. Det prioriteres, at Grønlands største arbejderorganisation sættes i en klasse for sig.

Lovforslaget giver mulighed for, at der kan vælges en repræsentant både for lønmodtagere og arbejdsgivere. Lovforslaget indebærer, at der skal udarbejdes en bekendtgørelse, der

nærmere beskriver indstillingsprocessen. Disse regler vil omhandle, hvem der er indstillingsberettigede.

§ 34. Der ønskes en nærmere beskrivelse af, hvorfor der ikke er ligestilling i forhold til andre lignende råd.

Ligestillingsrådets medlemmer modtager vederlag i overensstemmelse med andre råd og nævn med samme type arbejdsopgaver.

8.6. Høringssvar fra Børnetalsmanden

Der udtales kritik for lovens snævre målgruppe, og der ønskes at sætte fokus på børn og unge. Det anbefales ligeledes at forholde sig aktivt til manglende ligestilling mellem børn med og uden et handicap, eller på børns ulige adgang til skole og fritidsaktiviteter. Børnetalsmanden er positiv omkring muligheden for at fravige kønsnormeringen med begrundelse og til uddybelsen af reglerne om bevisbyrden.

Loven formål er at hindre forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, hvilket også vedrører børn. For at sikre hensyn til ligestilling for børn, er der i loven mulighed for at vælge en repræsentant til ligestillingsrådet, som varetager disse hensyn. Der vælges ligeledes en repræsentant, der arbejder med uddannelse, som også kan varetage børnenes interesse. Forskelsbehandling vedrørende handicap mv. er ikke lovteknisk relevant i forhold til ligestilling mellem mænd og kvinder.

8.7. Høringssvar fra Økonomi og Personalestyrelsen (ASA)

ASA har udelukkende forholdt sig til lovforslagets kapitler 4 og 6.

Loven bør udvides til at omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

For lovens overskuelighed anses det ikke for hensigtsmæssigt, at lovforslaget også skal indeholde et sådant forbud.

§ 11. Det bør overvejes om bestemmelsen skal udvides med: ”eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption”.

Taget til efterretning. I forbindelse med høringssvar fra IMAK, er bestemmelsen i § 3 udvidet til at omfatte et eksplicit forbud mod negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

§ 11. Der kan med fordel indskrives et nyt stykke til § 11: ” Den tid en lønmodtager har været fraværende på grund af orlov... medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforhold. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold”.

Taget til efterretning. En bestemmelse med den foreslåede ordlyd er indarbejdet i § 11.

§ 11, stk. 2, § 14, stk. 3 og § 15, stk. 2. Disse bestemmelser kan med fordel slettes.

Taget til efterretning. Bestemmelserne er udgået fra det videre arbejde med lovforslaget.

§ 12. Bestemmelsen bør udvides således, at ligebehandlingspligten gælder for enhver der træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv, medlemskab i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller lignende organisationer.

Taget til efterretning. Den foreslåede udvidelse er indarbejdet i § 12, stk. 2.

§ 13. Det bemærkes, at der ikke er indsat sanktionsbestemmelse for overtrædelse.

Taget til efterretning. En sådan sanktionsbestemmelse er indarbejdet.

§§ 19-21. Bestemmelserne fremstår uklare og kan med fordel ændres. § 22. Det er uklart hvilken overtrædelse, der er tale om.

Taget til efterretning. Bestemmelserne er præciseret i overensstemmelse med det foreslåede.

Vedr. bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Til § 14, stk. 1 bør begreberne ”den sædvanlige forståelse”, ”fastsættelsesformen”, ”arbejdsbestemt tillæg” og ”personligt tillæg” præciseres. Til § 18 bør de to første sætninger præciseres og i det andet afsnit klarlægges hvilke almindelige regler, der er tale om. Ligeledes bør eksemplet vedr. sygdom i § 18 præciseres. Til § 19 bør begrebet ”øvrige omstændigheder” præciseres. Til § 20 bør ”vilkårenes værdi” eksemplificeres. Til § 21 bør ”de nævnte bestemmelser” præciseres. Til § 22 bør den første sætning ændres.

Taget til efterretning. Begreberne er præciserede og eksemplificerede som foreslået. § 22, som den er sendt i høring, er udgået af det videre arbejde med forslaget.

8.8. Høringssvar fra Akademikernes Sammenslutning i Grønland.

Vedr. chikane og sexchikane. Definition af chikane og den lempeligere bevisbyrde kan medføre en del fortolkningssager. Urimelig behandling med det formål at krænke kan kun vanskeligt bevises. Med lovens nuværende formulering åbnes muligheden for, at en påstået forurettet stilles bedre end en påstået krænker. Der skal hentes en del praksiserfaring for at få definitionerne helt på plads, og bemærkningerne foreslås derfor som det mindste udbygget med en grundig vejledning.

Bemærkningerne er uddybet, og det er fremhævet, at den lempelige bevisbyrde for den påståede forurettede tager højde for det afhængighedsforhold, der ofte ses i chikanesager. Dog efterlades der rum til fortolkning, da det anses for væsentligt, at bestemmelserne formes af samfundsmæssige forhold og dissens udvikling. Det fremhæves ligeledes i bemærkningerne, at lovforslaget er inspireret af dansk og europæisk lovgivning, hvorfor der ligeledes kan

indhentes fortolkningsbidrag herfra. Dog mod det holdes for øje, at lovgivningen ikke er identisk og at fortolkningsbidragene ikke uden forbehold kan anvendes i Grønland.

Vedr. kønskvotering i § 7. Der udtrykkes enighed i den til grund liggende betragtning om, at kvinder og mænd sikres lige mulighed for indflydelse og deltagelse i erhvervslivet og på arbejdsmarkedet. Dog er det i visse sammenhænge uhensigtsmæssigt at lade køn træde forud for kompetencer i beslutningen om udpegning til bestyrelser og i alle andre sammenhænge. Den lige indflydelse bør overvejes indført på en anden måde. Alternativt kan der overvejes indført en midlertidig undtagelsesbestemmelse.

Bestemmelsen i § 8 om begrundet undtagelse fastslår det grundlæggende, at der bør være kønskvotering. I bemærkningerne til § 8, stk. 2 er der forsøgt taget højde for bestemmelsen, men det godtgør ikke det principielle problem med kønskvotering.

Nogle af bestyrelsesmedlemmerne i ASG er direkte modstandere af kønskvotering. Det er typisk de kvindelige medlemmer af bestyrelsen, der er imod kønskvotering, idet de primært ønsker sig valgt på baggrund af deres kompetencer frem for deres køn.

Der henvises til det af Inatsisartut vedtagne beslutningsforslag EM 2011/19, hvorefter der ved udpegning til bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse skal sikres en ligelig fordeling blandt de af Naalakkersuisut udpegede.

Vedr. annoncering i § 13. Bestemmelsen påvirker muligheden for at rekruttere med henblik på en lige personalesammensætning. Såfremt der for eksempel på en arbejdsplads, hvor der arbejder 6 personer, er ansat 5 kvinder og 1 mand. Hvis 1 af kvinderne opsiger sin stilling vil det fremme den lige sammensætning at annoncere efter ansættelse af en mand i stillingen. Såfremt ansættelsesudvalget alligevel lægger denne forudsætning ind i ansættelseskriterierne er der tale om falsk annoncering.

Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, herunder også ved ansættelsesudvalgets udvælgelseskriterier, jf. lovforslagets § 10. En ansættelse af en mand udelukkende på grund af hans køn vil være i strid med dette. Derfor vil det være i strid med ligebehandlingsprincippet at rekruttere udelukkende på grund af køn, hvorfor der er indsat et sådant annonceringsforbud i § 13.

8.9. Høringssvar fra Departementet for Finanser

§§§ 6-8. Det er et overordnet problem, at det ikke understreges, at det vigtigste ved udpegninger er at sikre, at de faglige kompetencer tilgodeses ved udnævnelser til offentlige udvalg, råd, kommissioner og lignende, samt bestyrelser, repræsentantskaber og tilsvarende kollektiv ledelse, hvortil Naalakkersuisut udpeger medlemmer. Lovforslaget kan samlet set give indtryk af, at det udelukkende er kønnet, der skal til at være kriteriet for udnævnelse af Naalakkersuisut. En bestyrelses primære opgaver er, at den skal sikre, at direktionen udfører arbejdet forsvarligt og derfor skal en bestyrelse kunne matche direktionen fagligt.

Der henvises til det af Inatsisartut vedtagne beslutningsforslag EM 2011/19, hvorefter der ved udpegning til bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse skal sikres en ligelig fordeling blandt de af Naalakkersuisut udpegede. I øvrigt fremgår det af bemærkningerne til §§ 6-7, at der ved beskikkelsen af medlemmer lægges vægt på, at den pågældende mand eller kvinde er i besiddelse af de nødvendige faglige kvalifikationer.

Der mangler en samlet beskrivelse af de økonomiske og administrative konsekvenser, der vil være ved indførsel af henholdsvis kønskvotering og indberetning. Der er en utilstrækkelig beskrivelse, når der skal tages stilling til lovforslaget. Bemærkningerne skal uddybes, såfremt forslaget skal fremmes. De økonomiske konsekvenser skal ikke alene omhandle omkostningerne ved gennemførsel af loven for offentlige og private, men også omkostningerne i forbindelse med håndhævelsen af loven skal beskrives.

Taget til efterretning. Bemærkningerne omkring de økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige og for erhvervslivet er uddybet.

§ 5. Det kan med fordel uddybes i bemærkningerne, hvad indberetningerne skal bruges til. Når myndigheder og virksomheder forpligtes til at indberette er det også rimeligt, at det er et klart defineret formål hermed og opfølgning derpå. Desuden foreslås det, at der i bemærkningerne til § 5, stk. 3 anføres, at indberetningerne eventuelt vil kunne ske elektronisk for at lette byrden hos de forpligtede – og den efterfølgende behandling deraf.

Taget til efterretning. Formålet med indberetningerne er fremhævet i bemærkningerne, ligesom eksemplet omkring elektronisk indberetning er tilføjet i bemærkningerne til stk. 3.

§ 7, stk. 2. Formuleringen er uheldig og vil forventeligt gøre Naalakkersuisuts beslutningsproces omkring udpegning både urimeligt besværlig og uhensigtsmæssig. § 8, stk. 1 synes i realiteten at være tilstrækkelig til at sikre, at § 7, stk. 2 er overflødig.

Taget til efterretning. § 7, stk.2, som den er sendt i høring, er udgået fra det videre arbejde med lovforslaget, jf. også høringssvar fra bestyrelsessekretariatet.

Vedr. omvendt bevisbyrde

Bestemmelserne er ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt ret speciel og bør overvejes nøje, herunder tages op med Lovkontoret. Hvis bestemmelsen fastholdes, eventuelt i modificeret form, bør det fremgå om sådanne bestemmelser er anvendt i ligestillingslovgivningen i andre sammenlignelige lande.

Taget til efterretning. Bevisbyrdereglerne er taget op med lovkontoret under første lovtekniske behandling forinden udsendelse af lovforslaget i høring. Bemærkningerne er uddybet med gennemgang af reglens historik og anvendelse i Europa.

8.10. Høringssvar fra Grønlands Arbejdsgiverforening

GA har forinden udarbejdelse af høringssvar forhørt sig hos nogle af de selskaber, der er GA-medlemmer. GA vil gerne videreformidle ”best practice” jf. § 5 til sine medlemmer som inspirationskatalog til deres personalepolitiske tiltag til fremme af ligestilling.

GA noterer sig, at reglerne om udpegning af bestyrelser, repræsentantskaber reelt blot vil være gældende for helt eller delvist selvstyrejede selskaber, og undrer sig over, hvorfor disse fastsættes ved lov og ikke blot reguleres i Selvstyrets egne retningslinjer.

Det af Inatsisartut vedtagne beslutningsforslag EM 2011/19 tager afsæt i et ønske om at skabe holdningsændringer gennem lovgivning.

§ 7. Det vil være formålstjenesteligt med en undtagelsesbestemmelse. Det bør altid være kvalifikationer og kompetencer, der er første udvælgelseskriterium. Dette vil sikre, at en velfungerende og veletableret bestyrelse kan fortsætte, indtil et medlem ikke ønsker genvalg eller ejeren ønsker at ændre på kompetencesammensætningen.

Der henvises til det af Inatsisartut vedtagne beslutningsforslag EM 2011/19, hvorefter der ved udpegning til bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse skal sikres en ligelig fordeling blandt de af Naalakkersuisut udpegede.

§ 7, stk. 2, sammenholdt med § 8, stk. 2, kan føre til, at en bestyrelse får en meget skæv kønsfordeling blandt de medlemmer Naalakkersuisut udpeger, hvis den samlede bestyrelse skal have kønsmæssig balance, for eksempel i virksomheder, der grundet arbejdets karakter, har en skæv kønsfordeling, hvor medarbejderrepræsentanter derfor ofte vil repræsentere ét køn.

Taget til efterretning. § 7, stk. 2, som den er sendt i høring, er udgået af det videre arbejde med lovforslaget, jf. også høringssvar fra bestyrelsessekretariatet.

8.11. Høringssvar fra Grønlands Ligestillingsråd.

Generelle bemærkninger

Lovforslaget lever i det væsentligste op til Grønlands internationale forpligtelser om ligestilling og ligebehandling af køn. Forslaget minder i vidt omfang om de danske regler, der bygger på EU direktiver og regelsæt, hvorfor det ikke kan udelukkes, at bidrag til fortolkningen af de enkelte bestemmelser kan hentes, i fraværet af grønlandske fortolkningsbidrag, fra såvel danske afgørelser, som afgørelser fra EU domstolen.

Lovforslaget er inspireret af dansk og europæisk lovgivning, men er ikke identisk hermed, hvorfor der ikke uden forbehold kan indhentes fortolkningsbidrag fra afgørelser fra danske og europæiske domstole.

Rådet tilslutter sig hensigten med forslaget at samle de forskellige love på området i én lov for at give en bedre overskuelighed på området og i sidste ende sikre borgerens retssikkerhed.

Lovforslaget indeholder ikke regler om kriminalretlige sanktioner for overtrædelse af loven. Det er en væsentlig svækkelse af muligheden for at håndhæve loven effektivt, og det vil rejse tvivl om, hvorvidt Grønland efterlever sine internationale forpligtelser.

Taget til efterretning. Der indsættes kriminalretlige sanktioner i lovforslaget.

Konkrete bemærkninger til de enkelte bestemmelser.

Bemærkningerne til § 2, stk. 1, bør præcisere, at forbuddet mod forskelsbehandling også omfatter en instruktion om at forskelsbehandle på grund af køn. Ordlyden i § 3, stk. 2 bør ændres til ”den pågældende bestemmelse, praksis eller lignende”. I § 4, stk. 1 bør ordet ”behandling” ændres til ”adfærd” for at indikere, at der ikke alene er tale om aktive handlinger. I § 4, stk. 2, bør det præciseres, at der er tale om enhver uønsket adfærd.

Taget til efterretning. Bestemmelserne og bemærkningerne ændret i overensstemmelse med det foreslåede.

I § 11 bør det præciseres, om det er lovligt at afskedige en lønmodtager på grund af adoption. Det bør også præciseres, at der er et forbud mod forringelser eller ændringer på grund af barsel. Det er uklart, om en lønmodtager, der vender tilbage fra barsel, har ret til at vende tilbage til samme stilling.

Taget til efterretning. Forholdet omkring adoption er indarbejdet i § 11. Der er indarbejdet et led i § 3, der præciserer, at direkte forskelsbehandling også omfatter enhver form for negativ forskelsbehandling på grund af graviditet, barsel og adoption. Der er indarbejdet en bestemmelse i § 11, stk. 3, der vedrører retten til at vende tilbage til samme stilling efter barsel.

Til § 10. ”At give lige arbejdsvilkår” synes at være en aktiv handling, hvorimod vendingen ”behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår” synes at være en forpligtelse til altid at sikre, at der ikke sker en forskelsbehandling i forhold til de eksisterende eller fremtidige arbejdsvilkår.

Er ikke taget til efterretning af sprogtekniske årsager.

Vedr. Ligestillingsrådet. Efter lovforslaget kan private personer rette henvendelse til rådet med henblik på at få undersøgt en mulig overtrædelse af loven. Lovforslaget indeholder dog ingen beskyttelse af den person, som udnytter denne ret.

Lovforslaget indeholder ikke en ret til at få en sag undersøgt af Ligestillingsrådet. Ligestillingsrådet skal alene rådgive en borger, der henvender sig til rådet. Af denne årsag anses det ikke for nødvendigt, at lovforslaget skal indeholde en eksplicit beskyttelse af borgerne i det konkrete tilfælde.

8.12. Høringssvar fra Departementet for Sundhed

Der kan ikke af lovforslaget udledes en forpligtelse for private virksomheder til at implementere og indarbejde ligestilling i deres arbejde.

Bestemmelser om pålæggelse af en pligt hertil for private virksomheder findes ikke at udgøre bestemmelser med et egentligt retlig indhold, der kan håndhæves over for virksomhederne.

Lovforslaget forringer forpligtelsen i relation til ligestillingsintegration på mindre arbejdspladser, jf. ændringen i indberetningspligten i § 5, stk. 2.

Ændringen i størrelsen af de indberetningsforpligtede virksomheder tager afsæt i et ønske om at ensrette kategorierne med de, som Grønlands Erhvervsregister anvender. Ligeledes besidder de mindre virksomheder i nogle tilfælde ikke de tilstrækkelige ressourcer til at lave en sådan indberetning.

Til §§ 1-2. Hverken § 1 eller § 2 vedrører lovens anvendelsesområde, hvilket er uhensigtsmæssigt på grund af bestemmelsernes overskrift. Det foreslås at § 2 henhører under en overskrift, der lyder ”forbud mod forskelsbehandling på grund af køn”.

Taget delvist til efterretning. Bestemmelsen i § 1 vedrører lovens anvendelse, hvor denne overskrift ikke ændres. § 2 sat under overskrift som anbefalet.

Til § 2. Det foreslås at § 2 udgår og, § 2, stk. 1 formuleres mere generelt. Som følge heraf foreslås, at § 4 kunne antage følgende formulering: ”§ 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling... det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Stk. 2. Seksuel chikane skal betragtes som forskelsbehandling ... krænke kvindens eller mandens værdighed.” Alternativt foreslås det, at § 2, stk. 2 udgør en selvstændig bestemmelse. Departementet ser intet til hinder for at anvende formuleringen i § 2 i Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd.

Den foreslåede udvidelse og præcisering af § 4, stk. 1 er indarbejdet i lovforslaget. Der foreligger ikke årsag til at ændre bestemmelsernes opstilling. Ordlyden af § 2 i gældende Landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 er netop ændret for at præcisere forbuddets udstrækning.

Til § 3. Det foreslås at formuleringen i § 3 ”end en person af modsat køn” erstattes af ”end en anden”. Ordlyden i § 3 foreslås ændret til: ”§ 3. Direkte forskelsbehandling omfatter forhold, handlinger, beslutninger, regler mv. som har det formål at forskelsbehandle på grund af køn. Stk. 2. Indirekte forskelsbehandling omfatter forhold, handlinger, beslutninger, regler mv. som i praksis har en kønsskæv/kønsvridende effekt”. Det foreslås at indsætte et nyt stk. 3: ”Stk. 3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder ikke, hvis forbuddet er begrundet i saglige og objektive forhold, som ikke relaterer sig til køn”.

Er ikke taget til efterretning af sprogtekniske årsager.

8.13. Høringssvar fra KANUKOKA

Det er godt, at gældende love på området nu foreligger i én lov og at lovforslaget som udgangspunkt vil styrke ligestillingen mellem kvinder og mænd på alle områder. Det er ligeledes positivt, at den enkelte borger bliver bedre beskyttet mod forskelsbehandling, der tager afsæt i køn og, at der bliver en henvendelsesmulighed for borgeren, der gør det nemmere at søge information om ligestilling.

Det ser umiddelbart ud til, at definitionerne på forskelsbehandling og chikane skal uddybes mere, da chikane også betragtes som forskelsbehandling, når f.eks. en uønsket adfærd finder sted med det formål at krænke en persons værdighed. Forskelsbehandling kan også ske på grund af handicap, alder, seksuel orientering, tro/religion m.v. Der er nok også behov for en nærmere beskrivelse af, hvornår der er tale om mobning og hvornår der er tale om chikane.

Bemærkningerne til bestemmelserne om chikane og sexchikane er uddybet. Det fremgår af bemærkningerne til § 2, stk. 2, at chikane og sexchikane defineres som forskelsbehandling, og dermed er i strid med bestemmelserne i lovforslaget. Forskelsbehandling på grund af handicap, alder, seksuel orientering, tro og religion mv. bør reguleres af selvstændig lovgivning. Det fremgår af bemærkningerne til § 4, stk. 1, at mobning er omfattet af chikanebegrebet og dermed vil være i strid med loven.

Lovforslaget berører også arbejdsmiljøloven og sikkert andre lovgivninger samt overenskomsterne med hensyn til godtgørelser.

Formålet i lov om arbejdsmiljø er overordnet at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvorimod lovforslag om ligestilling vedrører nogle konkrete problemstillinger i den henseende, som kan opstå på en arbejdsplads. For så vidt angår kollektive overenskomster fremgår det af lovforslagets § 1, at loven kun finder anvendelse, såfremt tilsvarende eller bedre rettigheder ikke følger af den pågældende overenskomst.

Bemærkninger til forslagets 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 en uddannelse og undervisning mv.

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

Det er ikke hensigten at give en endegyldig definition af ligestillingsbegrebet, da det er underlagt en dynamisk udvikling. 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 ligestilling og lige muligheder med 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.

Dette er en efterlevelse af anbefalingerne fra CEDAW komitéen. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 1.

Loven er beskyttelsespræceptiv. Den er subsidiær i forhold til kollektive overenskomster, såfremt disse giver en tilsvarende eller bedre retsstilling end den, der følger af loven. Det medfører, at krav på ligestilling i sådanne tilfælde kan rejses ved fagretlig behandling, såfremt betingelserne i overenskomsten er opfyldt.

Til § 2

Til stk. 1

Bestemmelsen indeholder forslagets forbud mod forskelsbehandling af kvinder og mænd. Det medfører, at kvinder og mænd skal behandles lige og på lige vilkår.

Denne bestemmelse finder anvendelse, uanset om der er tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling. Der er mulighed for at søge godtgørelse, jf. reglerne i kapitel 6.

Omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling er ikke kun tilfælde, hvor der udtrykkeligt lægges vægt på den pågældendes køn, men efter omstændighederne også tilfælde, hvor der lægges vægt på kønsspecifikke forhold, som for eksempel graviditet. Omfattet af forbuddet er også tilfælde, hvor der gives en instruktion om at forskelsbehandle på grund af køn.

Såfremt der foreligger tvivl om, hvorvidt der er sket forskelsbehandling, må der træffes afgørelse efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

I tilfælde, hvor forskelsbehandling finder sted, men hvor denne er begrundet i saglige og objektive forhold, der ikke er baseret i køn eller kønsspecifikke forhold, vil der ikke være tale om forskelsbehandling i strid med loven. Det vil sige, at begrundelser, der vedrører barsel eller graviditet ikke kan medføre, at der er tale om lovlig forskelsbehandling.

Som eksempel på forskelsbehandling, der vil være i strid med loven, kan nævnes, at en virksomhed indfører en dresscode, der kun berører det ene køn.

Modsat vil være den situation, hvor en virksomhed indfører en dresscode, hvor mænd skal bære lange bukser og hvor kvinders beklædning som minimum skal gå til over knæene. Såfremt denne dresscode er indført for at sikre et arbejdsmiljø, hvor virksomhedens kulturelle og etniske diversitet respekteres, vil der være tale om et sagligt og objektivt forhold, der medfører, at forskelsbehandlingen af mænd og kvinder ikke vil være i strid med loven.

I tvivlstilfælde må afgørelse træffes efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

Om fravigelse af loven med det formål at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder henvises til kapitel 5 om dispensation.

Til stk. 2

Chikane og sexchikane defineres som forskelsbehandling på grund af køn og er dermed i strid med loven.

Ved bestemmelsens indførelse er det nu muligt at kræve godtgørelse efter reglerne i kapitel 6.

Den yderligere definition af begreberne omtales i bemærkningerne til § 4.

Til § 3

Bestemmelsen definerer, hvad direkte og indirekte forskelsbehandling er.

Til stk. 1

Direkte forskelsbehandling omfatter beslutninger, handlinger, begrundelser og valg af kriterier, mv. hvor motivet er at forskelsbehandle mænd og kvinder. Efter definitionen skal vurderingen af forskelsbehandling ske ved, at den person, der føler sig krænkede, sammenlignes med, hvordan en person af et andet køn bliver eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

Et eksempel på direkte forskelsbehandling er, hvor en kvinde nægtes ansættelse i eksempelvis en lagervirksomhed, da der kun er omklædningsrum til mænd på arbejdspladsen.

Bestemmelsen præciserer, at enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og barsel er direkte forskelsbehandling, og at det ikke er en forudsætning, at der er en hypotetisk sammenligningsperson.

Til stk. 2

Indirekte forskelsbehandling omfatter forhold, handlinger, begrundelser mv., der i praksis har en effekt med hensyn til forskelsbehandling af kvinder og mænd. Motivet for den pågældende praksis mv. er underordnet, såfremt den praktiske effekt medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Som eksempel på indirekte forskelsbehandling kan nævnes det tilfælde, hvor der gives en økonomisk gevinst til de medarbejdere, der ikke benytter sig af barnets første sygedag. Dette vil være indirekte forskelsbehandling, da der er tradition for, at det oftest er kvinden i familien, der benytter sig af denne mulighed.

Til § 4

Bestemmelsen er inspireret af den danske lovs formuleringer, men er ikke identisk hermed, hvilket medfører, at dansk domspraksis og juridisk litteratur ikke uden forbehold kan anvendes som fortolkningsbidrag på området.

Bestemmelsen omfatter alle former for chikane og sexchikane, herunder både verbal, ikke-verbal og fysisk adfærd. Kollektiv chikane og seksuel afpresning er også omfattet af bestemmelsen.

Til stk. 1

Chikane på grund af køn finder sted, når en person behandles anderledes end andre på grund af sit køn. Isolering og mobning på grund af køn er omfattet, lige så vel som det at bagtale og genere på grund af køn. Chikane behøver dog ikke at være en handling, men kan for eksempel bestå i at ignorere den pågældende person.

Kommentarer og spørgsmål kan være eksempler på verbal adfærd. Ved ikke-verbal adfærd menes der eksempelvis fremvisning af billeder. Kys, berøringer eller øvrige former for gestus 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. 2

Ved sexchikane 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

at denne opleves som uønsket. Ved vurderingen af, om der foreligger sexchikane, skal kränkelsens grovhed, passivitet fra den krænkedes persons side, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen mv. også tages i betragtning.

Reglen er en afvigelse fra retsprincippet om, at der kræves forsæt før man kan dømmes for overtrædelse af en forbudsbestemmelse. Afvigelsen begrundes i et ønske om at holde fokus på det, som er uacceptabelt for den enkelte person. Hvis man fastholder et krav om forsæt i disse situationer, vil bevisvurderingen være fokuseret på, hvad denne enkelte påståede chikanør finder acceptabelt. For at undgå denne bevis tekniske forskydning tages der derfor udgangspunkt i den krænkedes grænser.

Kravet om regelmæssig chikanøs adfærd er ikke gældende i relation til sexchikane, men det kan indgå i vurderingen. Meget grove tilnærmelser kan være omfattet fra første hændelse, hvorimod almindelig, seksuel betonet adfærd kan være omfattet, såfremt den varer ved, efter den krænkedes har gjort opmærksom på, at adfærden opfattes som grænseoverskridende.

Til § 5

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at den offentlige forvaltning har en handlepligt til at implementere ligestilling i forhold til personale, personalepolitik, rekruttering af medarbejdere, borgerne og forvaltningsområde.

Til stk. 2

Bestemmelsen om indberetningspligten skal sikre, at alle former for virksomheder og myndigheder er omfattet af indberetningspligten, såvel private og offentlige virksomheder som delvis offentlige og private virksomheder.

Grænsen for de indberetningspligtige virksomheder og myndigheder er blevet hævet for at stemme overens med de kategorier, der anvendes af Grønlands Erhvervsregister.

Afgrænsningen sikrer, at de virksomheder, som nu er omfattet af bestemmelsen, i højere grad må forventes at have ressourcer til at beskæftige sig med ligestilling og have indflydelse på samfundsudviklingen.

Indberetningerne er beregnet til statistisk brug og skal bruges til at redegøre for og danne overblik over den ligestillingsmæssige udvikling på arbejdsmarkedet, både for så vidt angår det offentlige og det private. Indberetningerne giver indblik i, hvordan indsatsen for at fremme ligestilling på arbejdspladserne udvikles, og hvordan ligestillingsloven implementeres, ligesom det bliver muligt for borgerne at holde sig opdateret med den ligestillingsmæssige udvikling på landets arbejdspladser.

Til stk. 3

Naalakkersuisut har mulighed for at udarbejde en bekendtgørelse, der definerer hvordan indberetningerne skal finde sted. Dette åbner eksempelvis mulighed for, at Naalakkersuisut

kan bestemme, at indberetningerne eksempelvis skal ske elektronisk eller via spørgeskemaundersøgelser.

Til stk. 4

Da Grønlands Selvstyre ikke har kompetence til at lovgive for rigsmyndighederne, er disse undtaget fra bestemmelserne i stk. 1-3.

Til § 6

Bestemmelsen vedrører offentlige udvalg, råd og lignende, der er nedsat af Naalakkersuisut, herunder også organer nedsat i henhold til lov. Der lægges vægt på arbejdsopgavernes karakter. Såfremt disse udelukkende er af administrativ og/eller teknisk karakter, falder organet uden for bestemmelsens anvendelsesområde. Udvalg, der efter lovgivningen har både administrative og regelforberedende opgaver, vil være omfattet af forslaget.

Selve betegnelsen udvalg eller kommission 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 mand eller kvinde er i besiddelse af de nødvendige og relevante kvalifikationer.

Til § 7

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.

Bestemmelsen er en ændring i forhold til bestemmelsen i § 6, stk. 1, i den gældende ligestillingslov, hvor sammensætningen af den kollektive ledelse "så vidt muligt" skal være sammensat således, at der er en ligelig fordeling af kønnene. Efter den foreslåede bestemmelse, forpligtes Naalakkersuisut 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 en overvejende del ejes af Selvstyret.

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

Til stk. 2.

Bestemmelsen vedrører selskaber hvor Naalackersuisut ikke udpeger samtlige medlemmer. I disse tilfælde kan der være situationer, hvor det kan være hensigtsmæssigt, at Naalackersuisut, 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 Naalackersuisut at fravige bestemmelsen i stk. 1, såfremt dette øger antallet af det underrepræsenterede køn i den pågældende bestyrelse

Til § 8

Til stk. 1

Bestemmelsen vedrører indstillinger fra myndigheder og organisationer til de organer, der er nævnt i §§ 6-7. Fællestrækket ved disse organer er, at de helt eller delvist udpeges af Naalackersuisut. 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 de særlige grunde over for Naalackersuisut.

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 Naalackersuisut se bort fra den pågældende indstilling. Den myndighed eller organisation, der ikke har indstillet kandidater i overensstemmelsen med reglerne i §§ 8, stk. 1 – 2, skal foretage indstilling på ny. I den gruppe organer, som er

omfattet af § 8, 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 indføjet af hensyn til gennemførelsen af intentionerne i §§ 6 og 7.

Til § 9

Til stk. 1

Efter hvert valg til bestyrelse, udvalg osv., som er omfattet af reglerne i §§ 6-7, er Naalakkersuisut forpligtet til at indhente oplysninger om sammensætningen af den enkelte bestyrelse, udvalg, mv.

Til stk. 2

Informationen danner grundlag for at sikre, at loven håndhæves for så vidt angår sammensætningen af bestyrelser, udvalg mv. Informationen vil være offentlig tilgængelig, således at den enkelte borger kan holde sig orienteret med udviklingen.

Til § 10

Bestemmelsens sigte er at sikre ligestilling på beskæftigelsesområdet. Bestemmelsen sikrer, at kvinder og mænd får lige lønvilkår, ligesom den også sikrer, at der ikke sker diskrimination på grund af køn ved ansættelse, afskedigelse mv.

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

Til § 11

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 ligestillingsprincippet.

Til stk. 2

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

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

Til stk. 3

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

Ligestillingsloven har ikke tidligere omtalt retten til at vende tilbage efter barsel, da dette på sin vis har været omfattet af forbuddet mod afskedigelse på grund af barsel, orlov og adoption. Dette forbud har ikke kun omfattet 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 § 12

Til stk. 1

Bestemmelsen sikrer, at mænd og kvinder på samme arbejdsplads har lige muligheder for at søge og få efteruddannelse og erhvervsuddannelse. Bestemmelsen omfatter de uddannelser, som arbejdsgiveren tilbyder sine ansatte. Det holdes for øje, at ikke alle ansatte i en virksomhed nødvendigvis skal have mulighed for samme uddannelse, da uddannelsesbehovet kan afhænge af den enkeltes stilling og funktion i virksomheden.

Til stk. 2

Bestemmelsen medfører, at det er forbudt at forskelsbehandle mænd og kvinder ved afgørelser om adgang til at udøve selvstændigt erhverv. Pligten til ligebehandling omfatter lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisationer eller lignende organisationer, der skal behandle mænd og kvinder både ved optagelse i organisationer og for så vidt angår de fordele, der følger af medlemskabet.

Bestemmelsen sikrer mænd og kvinder lige mulighed for at deltage i erhvervmæssige uddannelser mv., som foregår uden for virksomhedens regi. Det medfører, at man som mandlig elev på uddannelse skal have lige adgang til kursusfag mv., som sine kvindelige medstudenter.

Til § 13

Bestemmelsen er et forbud mod kønsbestemte annoncer og gælder alene annoncering efter arbejdskraft eller i forbindelse med erhvervsuddannelse mv. Det er eksempelvis ikke tilladt at annoncere efter kvindelige pædagoger eller mandlige tømrere.

Der henvises i øvrigt til dispensationsadgangen i § 17, som medfører, at der kan søges dispensation til annoncering, såfremt det er af afgørende betydning for den pågældende stilling, uddannelsesplads mv., at den bestrides af en person med et bestemt køn.

Til § 14

Til stk. 1

For at der kan være tale om lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, 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 det højtlønnede køn eller de højtlønnede 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 tidløn, 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

Begrebet ”relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer” omfatter kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, såvel som 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 lønfastsættelse uafhængig, vurdering af de pågældende arbejdsgruppers indsats i produktionen. Dette medfører, at en lønforskel skal kunne begrundes i saglige forhold.

Til § 15

Til stk. 1

For at sikre en dækkende beskyttelse mod afskedigelse på grund af køn er det nødvendigt med et forbud mod afskedigelse på grund af et fremsat krav om ligestilling eller ligebehandling.

Bevisbyrdereglerne i kapitel 7 finder anvendelse.

Til § 16

Bestemmelsen vedrører dispensation fra det generelle forbud mod forskelsbehandling i § 2, stk. 1, og er indført for at fremme ligebehandling og ligestilling af kønnene. Der kan fortsat være tilfælde, hvor det for at fremme ligestilling, vil være nødvendigt at give det ene køn en fortrinsstilling med henblik på at afhjælpe de faktiske uligheder, som fortsat eksisterer. Det er væsentligt, at der er tale om en midlertidig foranstaltning.

Der kan også være tilfælde, hvor særlige forhold gør det rimeligt og naturligt at opretholde en adgang til forskelsbehandling. Det væsentligste er, at forskelsbehandlingen har et legitimt formål, der opfyldes gennem hensigtsmæssige og nødvendige midler.

I disse tilfælde vil Naalakkersuisut kunne udstede dispensation, der tillader denne forskelsbehandling begrundet i et legitimt forhold.

Inden Naalakkersuisut kan træffe beslutning om dispensation, skal der ske en høring af Grønlands Ligestillingsråd.

Til § 17

Efter indhentelse af en udtalelse fra Grønlands Ligestillingsråd, kan Naalakkersuisut træffe afgørelse om udstedelse af dispensation fra §§ 10, 12-13.

Dispensationsadgangen afhænger af, at det er afgørende for erhvervsudøvelsens eller uddannelsens formål, at udøveren er af et bestemt køn. Der kan for eksempel være tale om, at der søges en kvindelig skuespiller til en kvindelig rolle i en film eller teaterstykke.

Til § 18

Bestemmelsen præciserer, at personer der er blevet krænket efter loven, jf. §§ 2, 10-12 samt 14-15, kan tilkendes en godtgørelse. Dette betyder eksempelvis, at en person, som er blevet udsat for sexchikane, og som 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 ligebehandlingsprincippet er blevet tilsidesat, jf. forslaget § 23.

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 fastsættes ud fra reglerne i §§ 19-21. Kravet kan fastsættes ved domstolene.

Til § 19

Bestemmelsen omhandler størrelsen af godtgørelsen til lønmodtagere, som er blevet afskediget i strid med § 11, 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 barselens varighed og omstændighederne omkring afskedigelsen.

Kravet kan fastsættes af domstolene.

Til § 20

Bestemmelsen omhandler godtgørelsens størrelse i de tilfælde en lønmodtagers løn har været i strid med § 14. 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 haft et avis-abonnement som personalegode, skal den økonomiske værdi af abonnementet indregnes i den samlede løn.

Kravet kan fastsættes af domstolene.

Til § 21

Ved udmåling af godtgørelse til lønmodtagere, der er blevet uretmæssigt afskediget i medfør af de i § 21 nævnte bestemmelser, skal der tages højde for den afskedigedes ansættelsestid.

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

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

Kravet kan fastsættes ved domstolene.

Til § 22

Til stk. 1.

Bestemmelsen sikrer, at overtrædelse af loven medfører en bøde. Det medfører, at loven kan håndhæves på effektiv vis, og sikrer i øvrigt, at Grønland efterlever sine internationale forpligtelser.

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. Uden en sådan udtrykkelig hjemmel vil juridiske personer alene kunne idømmes bøde for overtrædelse af bestemmelser i Kriminallov for Grønland. Dette følger af § 17, 2. pkt., i Kriminallov for Grønland.

Til § 23

Som udgangspunkt er der ligefrem bevisbyrde. 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 §§ 2, og 11-15. Modifikationen er indført af hensyn til håndhævelsen af loven, da det kan være svært for en forurettet at påvise ulovlig forskelsbehandling begrundet i køn.

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.

Som eksempel kan nævnes, hvor en mand nægtes ansat i en taskeforretning. Såfremt manden anser sig for krænket har han mulighed for at påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han ikke er blevet ansat, fordi han er mand. Dette kan eksempelvis være udtalelser fra taskeforretningen. Dette vil give anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af køn. Det påhviler nu taskeforretningen at bevise, at der ikke er sket en krænkelse af ligestillingsprincippet. Et sådan bevis vil eventuelt kunne bestå af forretningens ansættelsespolitikker, der statuerer nogle bestemte krav, som manden ikke opfylder.

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 senest 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 ligestillingsprincippet.

Undtagelsen er indført for at beskytte lønmodtagerne mod sådanne uretmæssige afskedigelser og for at hindre, at en arbejdsgiver kan omgå ligestillingsprincippet ved at vente med at afskedige personen.

Undtagelsen sikrer håndhævelsen af loven.

Til § 24

Skærpede beviskrav kan udledes af europæisk retspraksis for så vidt angår afskedigelse af gravide og barslende kvinder. Da det har været svært for lønmodtagere at løfte bevisbyrden for, at afskedigelsen skyldtes graviditet og barsel, er domstolenes krav til, hvornår lønmodtagerne har løftet denne bevisbyrde, gradvist blevet justeret. Herfra er der udledt en formodningsregel, der tilsiger, at en afskedigelse af disse kvinder er begrundet i graviditeten eller barslen. Dette udstrækkes til også at omfatte mænd, som afskediges på grund af barsel. Det medfører dannelse af en retssædvane, hvor arbejdsgiveren reelt har bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten eller barslen, men i andre saglige forhold.

Med denne bestemmelse er den europæiske retssædvane lovfæstet i Grønland. Det vil sige, at såfremt en gravid eller barslende lønmodtager afskediges, antages det at være begrundet i graviditeten eller barslen. Det pålægges således arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er sagligt begrundet i virksomhedens forhold og på ingen måde relateret til graviditeten eller barslen.

Bestemmelsen er en undtagelse til udgangspunktet om ligefrem bevisbyrde.

Til § 25

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

Bestemmelsen i stk. 2 præciserer, 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 frafalder. 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 § 26

I 1998 blev Grønlands Ligestillingsudvalg ændret til Grønlands Ligestillingsråd, jf. Landstingslov nr. 5 af 20. maj 1998 om Grønlands Ligestillingsråd. Kompetencen til at

nedsætte ligestillingsrådet blev i den forbindelse overført fra Inatsisartut til Naalakkersuisut. Dette har medført en større smidighed i udvælgelsen af medlemmer og en eventuel udskiftning heraf, da disse ikke længere har været afhængige af Inatsisartuts samlinger.

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 Grønlands Ligestillingsråd ikke bliver påvirket af øvrige politiske målsætninger.

Til § 27

Til stk. 1

Ligestillingsrådet har i alt dets arbejde det overordnede formål at fremme ligestilling. Ligestillingsrådet har ikke pligt til at arbejde efter anmodning efter borgerne, men kan vælge hvorvidt det er en problemstilling, der kræver dets opmærksomhed eller ej.

Til stk. 2

Vedrørende ligestillingsrådets lovpligtige opgaver henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.4.2.

Rådet kan selv prioritere, i hvilken rækkefølge opgaverne skal løses, og hvordan de løses bedst.

Til stk. 3

Efter opfyldelse af de lovpligtige opgaver i stk. 2 kan ligestillingsrådet arbejde med valgfrie opgaver. Rådet kan selv prioritere blandt hvilke opgaver, der kræver dets opmærksomhed og hvordan arbejdet i øvrigt skal tilrettelægges.

Vedrørende de valgfrie opgavers konkrete indhold henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.4.2.

Til § 28

Ligestillingsrådet sammensættes efter en tematisk 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.

Til § 29

Bestemmelsen omhandler indstillinger til medlemskab af ligestillingsrådet. Naalakkersuisut skal udpege alle medlemmer, inklusiv 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. Det eneste krav, der stilles til de indstillede kandidater, er, at de besidder indsigt i et eller flere af de områder, der er nævnt i § 28.

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.

Det er de indstillende organisationer, institutioner, foreninger mv., der må vurdere kandidaternes egnethed til at bestride et medlemskab af ligestillingsrådet. Naalakkersuisut forventer ikke dokumentation for personens egnethed, men at det indstillende organ har vurderet kandidaten ud fra personens helhed. Såfremt det indstillende organ har kendskab til eventuelle forseelser eller kriminelle handlinger i kandidatens fortid forventes det, at der foretages en konkret vurdering af den tidsmæssige placering af den kriminelle handling sammenholdt med vedkommendes udtrykkelige afstandstagen fra forholdet.

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.

Til § 30

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 gentagne gange og uden gyldig grund ikke møder op til ligestillingsrådets møder.

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 alkoholpåvirket 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.

Til § 31

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.

Til § 32

Ligestillingsrådet opretter efter denne bestemmelse sit eget selvstændige 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 for enhver tid gældende regler for offentligt ansatte i Grønlands Selvstyre.

Til § 33

Ligestillingsrådets virksomhed finansieres gennem tilskud fra Landskassen. Rådet har selvstændigt ansvaret for anvendelsen af bevillingen.

I medfør af bestemmelsen i stk. 2 har ligestillingsrådet mulighed for eksempelvis at modtage donationer fra private aktører eller søge midler fra offentlige myndigheder, som kan finansiere aktiviteter, som der måske ikke er plads til at finansiere ved finanslovsbevillingen

I medfør af bestemmelsen i stk. 3 har ligestillingsrådet mulighed for at iværksætte aktiviteter, der kan medføre indtægter, som kan øge ligestillingsrådets finansielle grundlag. Der kan eksempelvis være tale om salg af t-shirts med ligestillingsrådets logo, eller salg af mad og drikkevarer ved en af ligestillingsrådets aktiviteter.

På denne måde sikres det, at ligestillingsrådet ikke udelukkende er økonomisk afhængige af den politiske beslutning vedrørende bevilling på finansloven.

Til § 34

Det bemærkes, at hvervet som medlem af Ligestillingsrådet ikke er omfattet af anvendelsesområdet for Grønlands Hjemmestyres Bekendtgørelse nr. 5 af 15. marts 1994 om Borgerligt Ombud.

Til § 35

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

Til § 36

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

Årsregnskabet og revisorens bemærkninger hertil skal forelægges Naalakkersuisut, således at Naalakkersuisut kan få indblik i, hvorledes bevillingen faktisk anvendes.

Til § 37

Bestemmelsen omhandler ikrafttræden og ophævelse. De i bestemmelsen nævnte love ophæves.

Til stk. 1

Ikrafttrædelsestidspunktet er valgt med henblik på at loven kan træde i kraft snarest muligt.

Til stk. 2

Ved lovens ikrafttræden forventes ikke, at de af §§ 6-7 berørte udvalg og bestyrelse straks skal foretage nye sammensætninger mv. Loven træder for disse udvalg og bestyrelser først i kraft ved næste sammensætning eller udpegning for at undgå, at samtlige bestyrelser, udvalg mv. bliver ulovlige ved ikrafttræden.

Til stk. 3

Det nuværende Ligestillingsråds funktionsperioder udløber den 31. december 2014. Det findes hensigtsmæssigt, at det nuværende råd ikke udskiftes i funktionsperioden. Derfor vil bestemmelserne om rådets sammensætning og organisation først træde i kraft den 1. januar 2015.

Til stk. 4

Lovforslaget har til formål at erstatte de hidtil gældende love på ligestillingsområdet, hvorfor disse ophæves.