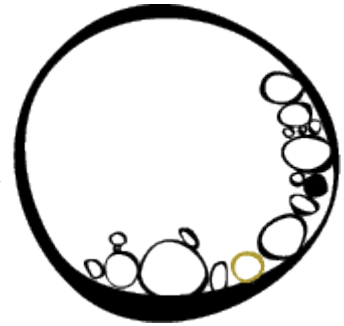


Aningaasaqarnermut Naligiissitaanermullu Naalakkersuisoqarfik  
Departementet for Finanser og Ligestilling



## **Ligestillingsrådets hørings svar til "Forslag til: Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination"**

Ligestillingsrådet har den 26. maj 2023 modtaget høring vedrørende forslag til Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination.

Ligestillingsrådet takker for denne mulighed for at kommentere på høringen.

Ligestillingsrådet har debatteret forslaget til Inatsisartutloven på det seneste møde den 9. juni 2023 og kommer neden for med rådets bemærkninger ud fra et ligestillingsperspektiv.

### **Generelle bemærkninger**

Ligestillingsrådet bakker i høj grad op om lovforslaget, og vi anser det for positivt, at lovforslaget supplerer den nuværende lovgivning inden for ligestilling med udvidelsen ved et anti-diskriminationsforbud.

I forhold til ligestilling mellem mænd og kvinder savner Ligestillingsrådet, at der foretages supplerende ændringer på området. Dette uddybes nærmere neden for.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget:**

*§ 1. Lovens formål er at bekæmpe diskrimination og sikre lige rettigheder og muligheder uanset køn, graviditet, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.*

Ligestillingsrådet bakker naturligvis op om, at der generelt skal ske bekæmpelse af diskrimination. Ligestillingsrådet opfordrer dog til, at der anvendes de mere gængse rammer for antidiskrimination, således der alene henvises til køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning. Ligestillingsrådet bemærker i den forbindelse, at graviditet og barselsorlov sædvanligvis anses for indeholdt i kønsdiskriminering.

Ligestillingsrådet bemærker, at der ikke som i den nuværende ligestillingslov synes at være lagt op til en minimumsbeskyttelse i lovgivningen. Således lyder den nuværende ligestillingslov § 1 således:

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

\*\*\*

*§ 3. En person kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven.  
Stk. 2. Bestemmelser, kontrakter, aftaler, vedtægter og reglementer mv., som strider mod loven, er ugyldige.*

Ligestillingsrådet bemærker, at den nuværende Lov om Ligestilling af mænd og kvinder har følgende bestemmelse:

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

Umiddelbart synes det nye forslag at have strammet lovgivningen i forhold til ugyldighed over for hele aftalekomplekser.

Ligestillingsrådet er dog opmærksom på, at det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at:

*“Det er kun den enkelte bestemmelse, som er modstridende med loven, der er ugyldig.”*

Ligestillingsrådet opfordrer til, at det overvejes, om det er hensigtsmæssigt, at lovens ordlyd begrænses i bemærkningerne, eller om det måske er mere hensigtsmæssigt, at lov og bemærkninger har samme indhold.

Ligeledes opfordres til at overveje, hvorvidt der er hjemmel til at lovgive på aftaleområdet. Det bemærkes i den forbindelse, at aftaleloven, der har særlige rammer for ugyldighed også er sat i kraft for Grønland.

Ligestillingsrådet skal påpege, at der bør ses på potentielle effekter af lovgivning, der giver mulighed for tilsidesættelse af en komplet kontrakt. Således kunne en arbejdsgiver, der måtte handle i strid med lovgivningen være tilbøjelig til at påpege hele aftalens ugyldighed, såfremt en lønmodtager måtte gøre opmærksom på uhensigtsmæssigheder i kontrakten. Arbejdstager vil kunne risikere herefter ikke kunne anvende funktionærlovens regler i forhold til opsigelse og saglighed, såfremt hele aftalen måtte erklæres ugyldig. Såfremt der fatsholdes hel eller delvis ugyldighed, kunne det være hensigtsmæssigt at præcisere, hvad der så som minimum måtte træde i stedet for i et

ansættelsesforhold, således arbejdstager ikke står fuldstændig uden aftaleforhold, idet ikke alle arbejdstagere har tid og/ eller likviditet til at lade forholdene prøve ved domstolene.

\*\*\*

*§ 11. Alle offentlige og private arbejdsgivere skal, inden for deres virksomhed/organisation, arbejde aktivt, målrettet og planmæssigt for at fremme ligestilling og hindre diskrimination på de i § 4 nævnte områder. Arbejdet skal blandt andet omfatte områderne rekruttering, løn- og arbejdsvilkår, forfremmelse, udviklingsmuligheder, tilrettelægning af arbejde og mulighed for at kombinere arbejde og familieliv*

Ligestillingsrådet skal venligst opfordre til, at det nærmere præciseres, hvad der henvises til, når arbejdsgiver skal inddrage ”tilrettelægning af arbejde og mulighed for at kombinere arbejde og familieliv”.

Der synes ikke at være megen vejledning herom i bemærkningerne.

Det er ligestillingsrådets bekymring, at arbejdsgiver vil få uhensigtsmæssig indflydelse på arbejdstagers muligheder for selv at tilrettelægge sit familie- og arbejdsliv, og at bestemmelsen reducerer arbejdstagers generelle egen-frihed.

Ligestillingsrådet bemærker i den sammenhæng at retten til egen indflydelse på sit liv, herunder retten til at indrette sit liv enten med en overvægt af arbejde, en overvægt af fritids- og familie liv eller en balancering af de to også er ligestilling.

\*\*\*

*§ 13. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om graviditet, planer om at få barn, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race,*

*hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.*

***Stk. 2. Stk. 1 udelukker ikke indhentning af oplysninger om etnicitet og handicap, såfremt oplysningerne har afgørende betydning for udførelse af arbejdet eller erhvervet.***

Ligestillingsrådet bemærker, at der kan indhentes oplysninger omkring etnicitet, og ligestillingsrådet noterer sig, at der fremgår følgende af bemærkningerne til bestemmelsen:

“I nogle tilfælde kan det være tilladt at anmode om oplysninger om en arbejdssøgers handicap, fordi visse fysiske, psykiske eller kognitive egenskaber kan være nødvendige for at udføre arbejdet. Bestemmelsen vil således ikke være til hinder for, at arbejdsgiver kan afklare om arbejdssøger kan udføre arbejdsopgaverne.

***Det samme gør sig gældende angående anmodning om oplysninger om etnicitet, idet for eksempel visse sprogkundskaber kan være nødvendige for varetagelsen af stillingens arbejdsopgaver.”***

Det bekymrer Ligestillingsrådet, at forslaget synes at sammenblende etnicitet og sprog.

Ligestillingsrådet skal venligst gøre opmærksom på, at etnicitet er et medfødt forhold, mens sprog er en tillært egenskab.

Det er Ligestillingsrådets opfattelse, at såfremt Naalakkersuisoq for Finanser og Ligestilling vælger at fremsætte innatsisartutlovsforslaget i sin nuværende form og med nuværende bemærkninger, at dette kan afstedkomme en opfattelse af, at Naalakkersuisut ikke er bekendt med forskellen på etnicitet og sprog.

Det er Ligestillingsrådets opfattelse, at der generelt skal trædes meget varsomt i forhold til etnicitet, og at arbejdsgiver bør have særdeles gode saglige argumenter for at kunne registrere på og

interessere sig for forholdet. Det bemærkes, at netop etnicitet er en klassisk diskriminationsforudsætning.

Ligestillingsrådet skal kraftigt opfordre til at bestemmelsen, og dens bemærkninger genovervejes.

\*\*\*

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

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

Ligestillingsrådet noterer sig, at der ikke er sket ændringer i forhold til nuværende lovgivning om ligestilling mellem kønnene.

Ligestillingsrådet skal venligst opfordre Naalakkersuisut for Finansier og Ligestilling til at overveje, om bestemmelsen skal udstrækkes til at omfatte alle bestyrelser med videre, herunder altså også bestyrelser mv. hvortil der IKKE sker udpegning fra Naalakkersuisut.

Ligestillingsrådet bemærker, at landene Island, Finland og Norge ALLE har lavet kvotering for bestyrelser, og at de pågældende lande ligger som nr. 1, 2 og 3 på World Economic Forums seneste liste for kønsligestilling. Til sammenligning ligger Danmark, der ikke har kvotering, som nummer 29.

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

Ligestillingsrådet skal venligst opfordre til en mere ambitiøs lovgivning i forhold til ligestilling mellem kønnene, herunder at der forholdes til spørgsmålet om kvotering i private selskabers bestyrelser.

På vegne Grønlands Ligestillingsråd



Britta Keldsen

Forkvinde