

Forslag til:**Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination****Kapitel 1***Lovens formål og anvendelsesområde*

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

§ 2. Inatsisartutloven finder anvendelse på alle samfundsområder, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Inatsisartutloven gælder ikke for diskrimination i familielivet og anden udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

Stk. 3. Inatsisartutloven finder anvendelse i det omfang bedre rettigheder ikke følger af anden lov eller forskrift.

Kapitel 2*Forbud mod at diskriminere*

§ 3. En person kan ikke give afkald på sine rettigheder efter Inatsisartutloven.

Stk. 2. Bestemmelser i kontrakt, aftale, vedtægt og reglement mv., som strider mod Inatsisartutloven, er ugyldige.

§ 4. Ingen må udsætte en anden person for forskelsbehandling på grund af køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning. Forbuddet omfatter såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af de i stk. 1 nævnte kriterier behandles ringere, end en anden person er blevet behandlet, bliver behandlet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille nogle personer særlig ufordelagtigt i forhold til andre, af årsager der skyldes køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

§ 5. Alle former for chikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling i overensstemmelse med denne Inatsisartutlov.

Stk. 2. Der foreligger chikane, når der udvises uønsket adfærd i relation til de i § 4 nævnte diskriminationsgrundlag med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 3. Seksuel chikane er enhver form for uønsket adfærd med seksuelle undertoner. Adfærden kan være verbal, non verbal, digital eller fysisk. Adfærden har det formål eller den virkning at krænke en anden persons værdighed. Adfærden bidrager til at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt miljø.

§ 6. En instruktion i at diskriminere eller chikanere en person på grund af de diskriminationsgrundlag der er nævnt i § 4 betragtes som forskelsbehandling eller chikane i denne Inatsisartutlov.

§ 7. Det er forbudt at medvirke til at diskriminere i strid med §§ 4-6 og § 15.

Undtagelser til forbuddet mod diskrimination

§ 8. Uanset §§ 4-7 og § 15, er denne Inatsisartutlov ikke til hinder for forskelsbehandling, hvis det er objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse i forhold til direkte forskelsbehandling på baggrund af køn eller etnicitet.

Stk. 3. Uanset §§ 4-7 og § 15, er denne Inatsisartutlov ikke til hinder for fastsættelse af visse sprogkrav i ansættelsesforhold.

§ 9. Uanset §§ 4-7 og § 15 er denne Inatsisartutlov ikke til hinder for, at specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til køn, graviditet, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning opretholdes eller vedtages.

Stk. 2. Specifikke foranstaltninger, der iværksættes i henhold til stk. 1, kan alene opretholdes, indtil formålet med foranstaltningerne er opfyldt.

§ 10. Uanset §§ 4-7 og § 15 er denne Inatsisartutlov ikke til hinder for, at levering af ydelser mv. udelukkende eller først og fremmest er rettet til personer af et bestemt køn, såfremt dette er begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

§ 11. Uanset §§ 4-7 og § 15 er denne Inatsisartutlov ikke til hinder for, at det i visse ansættelsesforhold kan være relevant at stille krav om, at arbejdstageren har en bestemt religion eller tro, hvis virksomheden har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt

religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor arbejdstagerens religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

§ 12. Uanset §§ 4-7 og § 15, er det tilladt at forskelsbehandle på grund af alder, når dette følger af lov eller anden forskrift, herunder kollektive aftaler og overenskomster.

Kapitel 3

Aktivt ligestillings- og anti-diskriminationsarbejde

§ 13. Offentlige myndigheder og institutioner har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem kønnene og hindring af diskrimination ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne Inatsisartutlov omhandler.

§ 14. Alle offentlige og private arbejdsgivere skal, indenfor deres organisation eller virksomhed, 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.

Kapitel 4

Særlige regler i arbejdsmarkedsforhold

§ 15. Diskriminationsforbuddet i kapitel 2 finder anvendelse i alle aspekter af beskæftigelsesforhold. Dette omfatter blandt andet:

- 1) Annoncering
- 2) Ansættelse, omplacering og forfremmelse
- 3) Løn- og arbejdsvilkår
- 4) Afskedigelse.

Stk. 2. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav efter denne lov, herunder hvis lønmodtageren har klaget til Ligebehandlingsnævnet.

§ 16. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller gøre brug af oplysninger om graviditet, planer om at få barn, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Stk. 2. En arbejdsgiver må ikke under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller gøre brug af oplysninger om graviditet, planer om at få barn, adoption, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, politisk anskuelse, religion eller trosoverbevisning.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 udelukker ikke indhentning af oplysninger om sprogkundskaber, religion og handicap, såfremt oplysningerne har afgørende betydning for udførelse af arbejdet eller erhvervet.

§ 17. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om orlov i henhold til den til enhver tid gældende Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

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

Stk. 3. Forældre, der i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption har udnyttet retten til fravær, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, jf. Inatsisartutlov om orlov ved graviditet, barsel og adoption. Arbejdet må ikke være mindre gunstigt for dem end før fraværet. Forældrene har ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til, hvis de ikke havde taget orlov.

§ 18. Arbejdstagere, som har mistanke om diskrimination vedrørende fastsættelsen af lønvilkår, kan kræve at arbejdsgiveren skriftligt oplyser om generelt lønniveau og kriterierne for fastsættelsen af lønvilkår for sammenlignelige stillinger.

Stk. 2. Den som modtager oplysninger om løn efter denne bestemmelse, har tavshedspligt og skal underskrive en tavshedserklæring.

§ 19. Inatsisartutlovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af personer i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption.

Kapitel 5

Særlige regler inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed

§ 20. Det er inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed forbudt at nægte at betjene personer på samme vilkår som andre på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika.

Stk. 2. På samme måde er det forbudt at nægte at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden på grund af de i stk. 1 nævnte grunde.

Stk. 3. Bestemmelsen omfatter ikke uagtsomt forhold.

Kapitel 6

Ligebehandlingsnævnet

Kompetence og organisation

§ 21. Naalakkersuisut nedsætter et politisk uafhængigt Ligebehandlingsnævn. Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grundlag af de i denne Inatsisartutlovs § 4 oplistede kriterier. *Stk. 2.* En klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet af den, der har en aktuel konkret individuel retlig interesse i sagen.

§ 22. Nævnet består af 1 forperson og 4 øvrige medlemmer.

Stk. 2. Naalakkersuisut udpeger forpersonen, som skal have bestået juridisk kandidateksamen, efter indstilling fra Landsdommeren.

Stk. 3. Naalakkersuisut udpeger medlemmerne til Ligebehandlingsnævnet efter indstillinger fra organisationer, foreninger, institutioner mv. Indstillede skal besidde dokumenteret faglig indsigt på højt niveau i et eller flere af de områder, som denne Inatsisartutlov beskæftiger sig med, således, at nævnet, så vidt det er muligt, tilsammen har indsigt i alle de i § 4 nævnte kriterier.

Stk. 4. Naalakkersuisut skal ved sammensætningen af Ligebehandlingsnævnet udpege højst ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

Stk. 5. Forpersonen og de 4 medlemmer udpeges for en periode på 3 år. Hvis det udpegede medlem frafalder, afsættes eller ikke længere er i stand til at varetage sit hverv, skal der udpeges et nyt. Genudpegelse kan finde sted.

§ 23. Naalakkersuisut kan afsætte et medlem af Ligebehandlingsnævnet, såfremt en eller flere af nedenstående betingelser er opfyldt:

- 1) medlemmet gør sig skyldig i grov forsømmelse i udøvelsen af medlemmets opgaver i henhold til denne Inatsisartutlov.
- 2) medlemmet handler på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre medlemmets opgaver i henhold til denne Inatsisartutlov på betryggende vis.
- 3) medlemmet indstilles til afsættelse af 3 medlemmer af Ligebehandlingsnævnet, og Naalakkersuisut efter en undersøgelse af forholdet finder, at der skal ske afsættelse af medlemmet.

Stk. 2. Naalakkersuisut kan endvidere afsætte medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet, såfremt nævnet

- 1) gentagne gange undlader at indgive årlige beretninger.
- 2) Nævnet ikke udfører de opgaver som er anført i § 21.

§ 24. Nævnet kan tilkende godtgørelse, jf. kapitel 9, for overtrædelse af denne Inatsisartutlov.

§ 25. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 2. Nævnet kan ikke behandle sager, der behandles ved domstolene.

Stk. 3. Så længe en sag behandles ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 26. Ligebehandlingsnævnet fastsætter selv sin forretningsorden i overensstemmelse med dets opgaver.

§ 27. Medlemmer af Ligebehandlingsnævnet modtager vederlag m.v. efter reglerne i kapitel 7 i landstingslov om vederlag mv. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret, mv. Disse udgifter afholdes inden for Nævnets årlige tilskud fra Landskassen.

Klagebehandling

§ 28. Naalakkersuisut fastsætter, hvem der stiller sekretariatsbetjening til rådighed for Ligebehandlingsnævnet, herunder om nævnet skal betjenes af en offentlig styrelse.

Stk. 2. Sekretariatet forbereder nævnets behandling af klager. Klagerne behandles på skriftligt grundlag.

§ 29. Nævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage.

Stk. 2. Ved behandling af sager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, skal nævnet indhente en udtalelse fra den pågældende overenskomsts parter, inden der træffes afgørelse.

§ 30. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det er åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

Stk. 2. Sekretariatet kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet. Den klageberettigede kan anmode sekretariatet forelægge afgørelsen for nævnet. Bestemmelserne i § 28, stk. 2-4, § 29 og § 32 finder tilsvarende anvendelse.

§ 31. Nævnet kan uddelegere dets afgørelseskompetence til forpersonen.

Stk. 2. Nærmere regler herom fastsættes i nævnets forretningsorden.

§ 32. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Når nævnet har truffet afgørelse i en sag, orienterer sekretariatet parterne om afgørelsen og om muligheden for at indbringe sagen for domstolene.

Stk. 3. Afgørelser af principiel karakter offentliggøres i anonymiseret form, såfremt anonymiseringen kan ske i tilstrækkelig grad og beskytte de involverede parter. Offentliggørelse af afgørelser kan ligeledes ske, hvis sagen i forvejen er kendt af offentligheden.

§ 33. Nævnet afgiver senest 1. maj hvert år en beretning om sin virksomhed for det forgangne år. Beretningen offentliggøres tillige digitalt på grønlandsk og på dansk.

Kapitel 7

Særligt om ligestilling mellem kønnene

Kønssammensætningen i offentlige udvalg, råd, kommissioner og lignende

§ 34. Offentlige udvalg, råd, kommissioner og lignende, der er nedsat af Naalakkersuisut, skal være sammensat sådan, at der højst er ét medlem mere af det ene køn end af det andet.

§ 35. 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.

§ 36. Myndigheder eller organisationer, der indstiller medlemmer til bestyrelser, udvalg, mv., jf. Inatsisartutlovens §§ 34 og 35, der helt eller delvist udpeges af Naalakkersuisut, skal foreslå en af hvert køn. Såfremt der stilles forslag om flere medlemmer, skal der foreslås lige mange af hvert køn.

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

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

Kønsoptelt lønstatistik

§ 37. Grønlands Statistik udarbejder mindst hvert andet år en lønstatistik opdelt på køn.

Kapitel 8

Grønlands Ligestillingsråd

Ligestillingsrådets opgaver

§ 38. Ligestillingsrådet har til opgave at fremme ligestilling mellem kønnene, og ligestillingsmæssige rettigheder og interesser, samt rette fokus på og informere om ligestilling

mellem kønnene i samfundet. Ligestillingsrådet kan undersøge forhold, der vedrører ligestilling, enten efter anmodning eller på eget initiativ. Ligestillingsrådet kan opkræve betaling for at udføre undersøgelser mv. for andre aktører.

Stk. 2. Ligestillingsrådet skal:

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

Stk. 3. Ligestillingsrådet skal endvidere:

- 1). Indsamle, udvikle og formidle viden om ligestilling i samfundet.
- 2) Ajourføre oplysninger om ligestilling til offentligheden, herunder bl.a. studerende, forskere, fagfolk og politikere

Stk. 4. Ligestillingsrådet kan endvidere:

- 1) Yde bistand til ligestillingsrepræsentanter fra offentlige institutioner og virksomheder.
- 2) Udarbejde idéer, forslag og tiltag, der skal styrke ligestilling i samfundet, til myndigheder mv. om ligestillingsmæssige foranstaltninger.
- 3) Udføre informationsarbejde med det formål at ændre de negative aspekter ved de traditionelle kønsroller.
- 4) Samarbejde med øvrige offentlige institutioner og organisationer, der har til formål at modarbejde kønsrelateret vold.
- 5) Arbejde for lige løn og andre kønsdiskriminerende problemområder på arbejdsmarkedet.

Stk. 5. Ligestillingsrådet skal hvert år senest 1. april aflægge en skriftlig beretning over Ligestillingsrådets virksomhed til Naalakkersuisut og Inatsisartut. Beretningen skal offentliggøres.

§ 39. Ligestillingsrådet fastsætter sekretariatet for Ligestillingsrådets årlige fokus- og indsatsområder med udgangspunkt i ligestillingsrådets lovfæstede opgaver.

Stk. 2. Ligestillingsrådet bistår sekretariatet i udviklingen af strategier på ligestillingsområdet.

§ 40. Inatsisartut, Naalakkersuisut og andre offentlige myndigheder kan rådføre sig med Ligestillingsrådet i alle spørgsmål af generel karakter, der har betydning for ligestilling.

§ 41. Ligestillingsrådet har ret til at udtale sig frit om forhold, der vedrører ligestillingsrådets arbejdsområde. Ligestillingsrådet afgør selv, hvem udtalelserne skal rettes til.

Ligestillingsrådets organisation

§ 42. Naalakkersuisut nedsætter et politisk uafhængigt ligestillingsråd. Ligestillingsrådet består af i alt 7 medlemmer.

Stk. 2. Forpersonen og de øvrige medlemmer udpeges for en periode på 4 år. Hvis det udpegede medlem frafalder, afsættes eller ikke længere er i stand til at varetage sit hverv, skal der udpeges et nyt.

§ 43. Naalakkersuisut udpeger forpersonen blandt de indstillede kandidater.

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

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

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

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

Stk. 6. Naalakkersuisut udpeger resterende medlemmer, som repræsenterer ligestillingsmæssige interesser i samfundet.

Stk. 7. Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere regler om hvilke organisationer, foreninger og institutioner, der kan indstille kandidater til rådet.

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

- 1) Medlemmet gør sig skyldig i grov forsømmelse i udøvelsen af de opgaver, der følger af Inatsisartutloven.
- 2) Medlemmet handler på en måde, der i betydelig grad svækker tilliden til, at medlemmet vil udføre opgaverne i Inatsisartutloven på betryggende vis.
- 3) Medlemmet skriftligt og begrundet indstilles til afsættelse af 3 medlemmer af Ligestillingsrådet, og Naalakkersuisut efter undersøgelse finder, at medlemmet ikke længere er egnet som medlem af rådet.

Stk. 2. Naalakkersuisut kan endvidere afsætte medlemmerne af Ligestillingsrådet, såfremt rådet:

- 1) Undlader at indgive årlige beretninger og regnskaber til Naalakkersuisut.
- 2) Nævnet ikke udfører de opgaver som er anført i § 35, stk. 2 og 3.

§ 45. Ligestillingsrådet fastsætter selv sin forretningsorden i overensstemmelse med dets opgaver.

Ligestillingsrådets sekretariat

§ 46. Ligestillingsrådet opretter et sekretariat til varetagelse af det daglige arbejde.

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

Finansiering

§ 47. Medlemmer af Ligestillingsrådet modtager vederlag m.v. efter reglerne i kapitel 7 i landstingslov om vederlag mv. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret, mv. Disse udgifter afholdes inden for Rådet årlige tilskud fra Landskassen.

Budget og regnskab

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

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

Stk. 2. Revideret årsregnskab skal afleveres til Departement for Ligestilling senest den 1. september hvert år.

Kapitel 9

Godtgørelse, bevisbyrde og sanktioner

§ 50. Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af denne Inatsisartutlov kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav efter §§ 4-7 og § 15, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. Der skal ved fastsættelsen af godtgørelsen tages udgangspunkt i et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete overtrædelse samt praksis for godtgørelser.

§ 51. Afskediges en lønmodtager i strid med §§ 15 eller 17, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 52. En lønmodtager, hvis løn eller lønvilkår er i strid med § 15, kan tilkendes en godtgørelse svarende til lønforskellen.

§ 53. En lønmodtager, som er blevet afskediget på grund af et fremsat krav om anti-diskrimination, jf. § 15 kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 54. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 4-7 og § 15 påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at anti-diskriminationsreglerne i denne Inatsisartutlov ikke er blevet krænket.

Stk. 2. Hvis en person afskediges inden for 12 måneder efter at have fremsat krav om anti-diskrimination, jf. §§ 4-7 og § 15, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er

sagligt begrundet i virksomhedens forhold.

Stk. 3. Hvis en person er blevet afskediget efter underretning til arbejdsgiveren om graviditet, barselsorlov eller varsling om barsel, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er forbundet med graviditeten.

§ 55. Overtrædelse af § 20 kan medføre foranstaltninger efter kriminalloven.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) kriminalretligt ansvar efter reglerne i kapitel 5 i kriminalloven.

Kapitel 10

Ikrafttrædelses-, overgangs- og ophævelsesbestemmelser

§ 56. Inatsisartutloven træder i kraft 1. januar 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder.

Stk. 3. Samtidig ophæves Anordning nr. 27 af 4. februar 1972 om ikrafttræden for Grønland af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

Stk. 4. I henhold til Inatsisartutloven udpeges et nyt Ligestillingsråd med tiltræden den 1. juli 2024.