

Departementet for Finanser og Ligestilling
Postboks 1037
3900 Nuuk

Sendt pr. e-mail til OED@nanoq.gl og mgro@nanoq.gl

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
NVES@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

SAGSNR. 23/01414

27. JUNI 2023

HØRINGSSVAR OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL INATSISARTUTLOV OM LIGESTILLING OG ANTI- DISKRIMINATION

Departementet for Finanser og Ligestilling har den 26. marts 2023 sendt udkast til forslag til Inatsisartutlov om ligestilling og antidiskrimination i høring. Den nye hovedlov har til formål at hindre diskrimination samt at fremme ligebehandling af alle personer.

Instituttet finder det særdeles positivt, at Naalakkersuisut foreslår at indføre et generelt forbud mod diskrimination på baggrund af køn, graviditet, barselsorlov, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, national, social eller etnisk oprindelse, handicap, alder, politisk anskuelse, religion og trosoverbevisning.

Instituttet finder det ligeledes positivt, at det foreslås at oprette et Ligebehandlingsnævn, der kan behandle klager om overtrædelser af loven.

Instituttet har følgende bemærkninger til lovforslaget:

UNDTAGELSER TIL FORBUDET MOD DISKRIMINATION

Det fremgår af lovudkastets § 8, at loven ikke er til hinder for forskelsbehandling, hvis det er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det fremgår af lovudkastets almindelige bemærkninger, at både direkte og indirekte forskelsbehandling skal være mulig, såfremt forskelsbehandlingen har et sagligt formål.

Instituttet bemærker hertil, at fra et diskriminationsretligt perspektiv er udgangspunktet, at direkte forskelsbehandling sjældent kan retfærdiggøres og derfor som hovedregel vil være ulovligt.

Særligt i forhold til direkte forskelsbehandling på grund af køn og etnicitet bemærkes, at det stort set aldrig vil være sagligt at forskelsbehandle på baggrund af en persons køn eller etnicitet. Derfor bør direkte forskelsbehandling på grund af køn eller etnicitet ikke kunne retfærdiggøres efter den generelle undtagelse i lovens § 8. I stedet bør direkte forskelsbehandling på grund af køn eller etnicitet alene kunne retfærdiggøres efter de specifikke undtagelser, der er fastsat i loven, f.eks. om positiv særbehandling og beskyttelse i relation til graviditet, fødsel og adoption.

For at tydeliggøre hvornår direkte forskelsbehandling kan være tilladt, bør den generelle undtagelse i lovudkastets § 8 suppleres af specifikke undtagelser. Lovudkastets § 9 indeholder allerede en adgang til positiv særbehandling. Ligeledes indeholder udkastets § 16 en bestemmelse for graviditet, fødsel og adoption. Herudover kunne Departementet overveje følgende:

Ydelser mv. rettet mod personer af et bestemt køn
Princippet om ligebehandling af køn vil kunne fraviges, hvis levering af ydelser mv. udelukkende eller først og fremmest er rettet til personer af et bestemt køn, er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Som eksempler kan nævnes krisecentre rettet mod et bestemt køn eller inddeling af sportsaktiviteter eller -hold efter køn.

Virksomhedens art

Det kan i visse ansættelsesforhold være relevant at stille krav om, at arbejdstageren har en bestemt politisk anskuelse, religion eller tro, hvis virksomheden har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor arbejdstagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden. Det vil eksempelvis være lovligt, at religiøse institutioner stiller krav om, at ansatte, der er beskæftiget med institutionens kerneopgave, har den samme religiøse anskuelse.

Dispensation

I tilfælde hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter er af afgørende betydning for den pågældende virksomhed, at en ansat eksempelvis er af et bestemt køn, race, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt

religion eller trosretning, kan det relevante departement tillægges beføjelse til at gøre undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling. Der skal være tale om et objektive, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres.

Kompetencen til at meddele undtagelse bør henlægges til de departementer, der varetager forholdene for de pågældende erhverv eller den pågældende uddannelse.

Der kunne eksempelvis gøres undtagelse for, at en person med handicap ønsker at lægge vægt på alder ved ansættelse af en handicapmedhjælper, der skal assistere vedkommende og være sammen med dem mange timer i døgnet.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling ændrer lovudkastets § 8, så forbuddet mod direkte diskrimination på grund af køn og etnicitet ikke er omfattet af den generelle undtagelse.
- At Departementet for Finanser og Ligestilling indskærper i lovforslaget, at der generelt skal være mere tungtvejende grunde til for at retfærdiggøre direkte forskelsbehandling end indirekte forskelsbehandling, herunder ved at indkredse specifikke typer af lovlige undtagelser.

Indhentning af oplysninger om etnicitet

Det fremgår af lovudkastets § 13, stk. 2, at der kan indhentes oplysninger om etnicitet, såfremt oplysningerne har afgørende betydning for udførelse af arbejdet eller erhvervet. Det fremgår af lovudkastets bemærkninger hertil, at det vil gøre sig gældende når visse sprogkunders er nødvendige for varetagelsen af en stillings arbejdsopgaver. Henset til, at det kun yderst sjældent kan være sagligt at lægge vægt på en persons etnicitet, at sprogkunders kan dokumenteres på andre måder end oplysning om etnicitet, og at etnicitet ikke nødvendigvis siger noget om en persons sprogkunders, er det instituttets vurdering, at krav om sprogkunders ikke kan nødvendiggøre, at der indhentes oplysninger om etnicitet. Det er instituttets opfattelse, at det alene bør være muligt at indhente oplysninger om etnicitet, såfremt det vedrører beskæftigelse eller uddannelse, hvor der er meddelt dispensation fra

forbuddet mod forskelsbehandling, jf. afsnittet ovenfor om dispensation.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling indskriver i lovforslaget, at det alene er muligt at indhente oplysninger om etnicitet, såfremt det vedrører beskæftigelse eller uddannelse, hvor der er meddelt dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling.

Undtagelser til forbud mod forskelsbehandling på grund af alder

Forbuddet mod aldersdiskrimination er vigtigt for et velfungerende arbejdsmarked. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser. Eksempler herpå er:

- Aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige;
- Særlige regler for unge under 18 år i kollektive aftaler og overenskomster i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse. Det kan dermed fastsættes, at unge under 18 år alene og direkte på grund af deres alder får en lavere løn end voksne medarbejdere med tilsvarende arbejdsopgaver, og at ungarbejdere bliver afskediget, når de fylder 18 år;
- Særlige regler for unge under 15 år i relation til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse, også når ansættelsen ikke er reguleret af kollektiv overenskomst;
- Aldersgrænser i forhold til adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, bl.a. arbejdsmarkedspensionerne og tjenestemandspensioner og anvendelse alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling overvejer at tydeliggøre, hvornår aldersdiskrimination kan retfærdiggøres.

GODTGØRELSE, BEVISBYRDE OG SANKTIONER

Lovforslagets kapitel 8 indeholder regler om godtgørelse, bevisbyrde og sanktioner. Adgang til effektive retsmidler og sanktionering er afgørende for den, hvis rettigheder er blevet krænket. For at gøre det lettere for den enkelte at forstå sine rettigheder bør disse regler i være umiddelbar forlængelse af lovforslagets regler om lovens anvendelses- og beskyttelsesområde.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling flytter lovforslagets bestemmelser om godtgørelse, bevisbyrde og sanktioner, så de i stedet står før lovforslagets kapitel 6 om Ligebehandlingsnævnet.

Det fremgår af lovudkastets § 51, stk. 3, at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er forbundet med graviditeten. Da der ligeledes gælder en formodning for uretmæssig afskedigelse i situationer, hvor afskedigelse finder sted under barselsfravær eller ved varsling om barsel, bør reglen om omvendt bevisbyrde også omfatte disse situationer.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling indskriver i lovforslagets § 51, stk. 3, at såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, barselsfravær eller varsling om barsel, påhviler det arbejdsgiveren, at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

RETEN TIL RIMELIG TILPASNING OG TILGÆNGELIGHED FOR MENNESKER MED HANDICAP

Retten til rimelig tilpasning og tilgængelighed for mennesker med handicap er ikke adresseret i lovudkastet. Rimelig tilpasning berøres kort under de specielle bemærkninger til § 26, stk. 1, og tilgængelighed under afsnit 4 i de almindelige bemærkninger vedrørende lovudkastets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Mennesker med handicap har ret til at blive inkluderet i samfundet og at leve et selvstændigt liv på lige fod med andre. Dette er blandt andet bestemt i FN's handicapkonventions artikel 19. En grundforudsætning for virkeliggørelsen af disse rettigheder er, at samfundet er tilgængeligt

for mennesker med handicap, og myndighederne skal derfor løbende arbejde med at sikre et fysisk og digitalt tilgængeligt samfund, jf. konventionens artikel 9.

Instituttet bemærker, at der er forskellige måder, myndighederne kan løfte deres pligt til at sikre tilgængelighed. Det kan være ved at fastsætte krav til tilgængelighed i ligebehandlingslovgivningen og formulere tilgængelighed som en individuel rettighed (som i Norge), men det kan også ske gennem fastsættelse af tilgængelighedskrav i bygningsreglementet og relevante standarder for udvikling af it-systemer samt en effektiv håndhævelse heraf. Det er dog væsentligt, at dette bliver adresseret.

Instituttet anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling adresserer spørgsmålet om tilgængelighed i lovudkastet, eksempelvis med inspiration fra den danske handicapdiskriminationslovs¹ § 3 eller den norske likestillings- og diskrimineringslovs² §§ 12 og 17-19 a.

Retten til rimelig tilpasning er – sideløbende med retten til tilgængelighed – en væsentlig del af diskriminationsforbuddet. FN's handicapkonventions artikel 2, 4. afsnit, bestemmer således, at nægtelse af rimelig tilpasning er en form for diskrimination. Det skal navnlig sikre, at der bliver taget individuelle hensyn og foretaget relevante tilpasningsforanstaltninger for at inkludere mennesker med handicap. Retten til rimelig tilpasning bør derfor tydeliggøres i lovudkastet.

Instituttet anbefaler derfor:

- At Departementet for Finanser og Ligestilling eksplicit skriver retten til rimelig tilpasning ind i lovudkastet.

OPRETTELSE AF UAFHÆNGIGT KLAGENÆVN

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at der oprettes et uafhængigt Ligebehandlingsnævn. Instituttet understreger dog i den forbindelse, vigtigheden af, at nævnet tildeles tilstrækkelig finansiering for at sikre, at nævnet effektivt kan behandle klager over forskelsbehandling på grund af de i lovforslagets beskyttede kriterier.

¹ Tilgængelig her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/688>.

² Tilgængelig her: <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>.

Der henvises til Departementets sagsnr. 2022-15093.

Med venlig hilsen

Nina Vester-Andersen

FULDMÆGTIG