



## Samferðslumálaráðið

### Lögtingið

Dagfesting: 117. januar 2019  
Mál nr.: S6400-046/18  
Eftirkannað: Lógartænastan  
dagfestir

### Lögtingsmál nr. xx/2018: Uppskot til lögtingslóg um at banna mismuni og tryggja javnviðgerð á arbeidsmarknaðinum

#### Uppskot til

#### Lögtingslóg

#### um

#### at banna mismuni og tryggja javnviðgerð á arbeidsmarknaðinum

##### *Endamál*

§ 1. Endamálið við hesi lögtingslóg er at tryggja javnviðgerð og at banna mismuni á arbeidsmarknaðinum vegna rasu, húðalit, átrúna ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligum ella fólkaeyðkenniligum uppruna.

##### *Allýsingar*

§ 2. Javnviðgerð merkir í hesi lögtingslóg, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur ikki skal gerast á løntakarum ella umsøkjjarum til leys störv.

*Stk. 2.* Mismunur merkir í hesi lögtingslóg einhvør beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur vegna eyðkenni, nevnt í § 1.

*Stk. 3.* Tað er beinleiðis mismunur, um ein persónur verður verri viðfarin, enn ein annar verður, hevur verið ella hevði verið viðfarin í samsvarandi stöðu, vegna eyðkenni, nevnt í § 1.

*Stk. 4.* Tað er óbeinleiðis mismunur, um ein áseting, fortreyt ella mannagongd, sum at síggja til er neutral, ger, at ein persónur verður verri fyri enn ein annar vegna eyðkenni, nevnt í § 1. Hetta er tó ikki galdandi, um ásetingin, fortreytin ella mannagongdin objektivt eru grundaðar á sakligt endamál, og tiltøkini at røkka tí eru hóskandi og neyðug, sbr. tó § 5.

*Stk. 5.* Um arbeidsgevari ella leiðandi persónar á einum arbeidsplássi geva øðrum boð um at gera mismun vegna eyðkenni, nevnt í stk. 1, verður hetta roknað sum mismunur.

*Stk. 6.* Happing er at rokna sum mismunur, tá ið óynsktur munnligur ella likamligur atburður verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at ein persónur vegna tey í § 1 nevndu eyðkenni kennir seg minni verdan, ella lagt verður upp til hótandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámlegt huglag fyri viðkomandi.

*Stk. 7.* Kynslig happing er at meta sum mismunur, tá munnligur ella likamligur atburður við kynsligum ábendingum verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at ein persónur kennir seg minni verðan, ella at lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámlegt huglag fyri viðkomandi.

*Javnviðgerð og bann móti mismuni og happing*

**§ 3.** Arbeidsgevarar hava skyldu at viðgera allar løntakarar og umsøkjjarar til leys störv líka og mugu ikki gera mismun á løntakarum ella umsøkjarum til leys störv í sambandi við starvssetan, starvsliðar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeidskorum og setanarviðurskiftum annars.

*Stk. 2.* Ásetingin um javnviðgerð ella mismun við atlit at lønartreytum er brotin, tá ið sama løn ikki verður goldin fyri sama arbeiði ella fyri arbeiði, ið hevur sama virði. Løntakari, ið ikki fær løn sambært stk. 1, hevur rætt til munin.

*Stk. 3.* Uttan mun til ásetingina í stk. 1 forðar lógin ikki ásetingum í sáttmálum um serstakar reglur fyri løn til fólk undir 18 ár.

**§ 4.** Ongin avgerð, sum viðkemur einum persóni, kann grundgevast við, at viðkomandi hevur góðtikið ella mótmælt happing.

**§ 5.** Arbeidsgevarin skal seta í verk hóskeilig tiltøk við fyrilitið til ítøkiliga tørvin, til tess at tryggja, at ein persónur við breki fær atgongd til arbeiði, kann útinna og varðveita arbeiði, kann menna seg arbeiðsliga og at geva persóni við breki atgongd til útbúgving. Tað er tó ikki galdandi, um hetta leggur órímiliga stóra byrðu á arbeidsgevaran. Um almennar skipanir eru, sum í nóg stóran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera órímiliga stór.

**§ 6.** Tað er ikki loyvt at lýsa eftir fólk til arbeiðis ella vinnuliga útbúgving, har tað á nakran hátt bendir á, at persónar við ávísimum eyðkenni, sum nevnt í § 1, hava fyrimum. Tað er heldur ikki loyvt at lýsa við, at persónar við ávísimum eyðkenni, sum nevnt § 1, ikki eru ynsktir.

**§ 7.** Avtala um at seta ásetingarnar í lógini til viks er ógildug, um hon er til bága fyri lønmóttakaran.

*Undantøk*

**§ 8.** Bannið móti mismuni vegna politiska áskoðan, átrúna ella trúgv í §§ 3-6, og er ikki galdandi fyri arbeidsgevarar, hvørs virki greitt hevur til endamáls at fremja eitt ávíst politiskt ella átrúnaðarligt sjónarmið ella ein ávísan trúarrætning, og har tað hevur týðning fyri virkið, at viðkomandi løntakari hevur ávísa politiska áskoðan, átrúna ella trúgv.

*Stk. 2.* Undantak kann annars gerast um lóglig, saklig og viðkomandi atlit eru, og tað er neyðugt.

*Viðurgjald, próvmeting, klagur o.a.*

**§ 9.** Persónar, hvørs rættindi eru sett til viks, við at brot er framt á §§ 3-5, kunnu fáa viðurgjald.

*Stk. 2.* Persónur, sum verður fyri ófyrimumaligari viðgerð ella ófyrimumaligum fylgjum, tí viðkomandi hevur sett fram krav um javnviðgerð sbrt. §§ 3-5, kann fáa viðurgjald.

**§ 10.** Um ein persónur, ið metir seg verða órættaðan sbrt. §§ 3-5, vísir á veruligar umstøður, ið benda á, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur verður framdur, áliggur tað mótpartinum at prógva, at slíkt brot ikki er framt.

**§ 11.** Klagur um brot á §§ 3-5 og § 9, stk. 2 verða viðgjørðar av klagunevnd, sum verður sett á stovn til at viðgera klagur sbrt. hesi lóg.

*Stk. 2.* Klagunevndin er mannað við trimum lögfrøðingum, sum landsstýrismaðurin velur fyri 4 ár í senn;

ein skal umboða landsstýrið og er formaður í nevdini, ein skal umboða arbeiðstakarar, og ein skal umboða arbeiðsgevarar.

*Stk. 3.* Fyri hvønn lim verður valdur tiltakslimur eftir somu reglum. Hann er við í viðgerð av málum, har vanliga liminum berst frá.

*Stk. 4.* Klagunevndin hevur skrivstovu, sum landskassin rindar fyri.

*Stk. 5.* Limirnir fáa samsýning og ferðaútreiðslur goldnar eftir reglum landsins um fundarpening og ferðapening.

*Stk. 6.* Um mál er lagt fyri klagunevndina, hevur arbeiðsgevarin skyldu til at lata klagunevndini allar upplýsingar, ið klagunevndin metir neyðugar til tess at upplýsa málið.

*Stk. 7.* Kemur klagunevndin til ta niðurstøðu, at ásetingar í lógini eru brotnar, skal klagunevndin innan 14 dagar eftir, at málið er liðugt viðgjørt, senda áheitan til viðkomandi arbeiðsgevara um at fáa lógarbrotið rættað innan 2 vikur.

*Stk. 8.* Landsstýrismaðurin ásetir nærri reglur fyri, hvussu klagumál eftir hesi lóg skulu handfarast og fyri virkið hjá klagunevndini. Klagumál sbt. øðrum lógum kunnu leggjast til klagunevndina, um málini hóska saman.

*Stk. 9.* Niðurstøður hjá klagunevndini kunnu ikki kærast til annan fyrisingarlígan myndugleika.

**§ 12.** Um klagunevndin heldur, at farið er fram á ein hátt, sum er í stríð við lógina, og áheitanin sbt. § 11, stk. 7 ikki hevur nøktandi bata við sær, skal klagunevndin eftir áheitan frá klagara

- 1) Heita á ákærvaldið um at reisa ákæru.
- 2) Mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fría rættargongd til rættarmál um viðurgjald.
- 3) Leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin hevur verið í stríð við lógina.
- 4) Tá ið talan er um almennan myndugleika ella stovn, at heita á

viðkomandi yvirskipaða stovn um at áleggja viðkomandi myndugleika ella stovni at broyta avgerð ella framferðarhátt. Hjalpir hetta ikki, skal farast fram sbt. nr. 1-3.

**§ 13.** Brot á § 6 verður revsað við sekt.

*Stk. 2.* Feløg og aðrir lögfrøðiligir persónar koma undir revsiábyrgd eftir reglunum í kapitli 5 í revsilógini.

*Virkið og atlit til aðra lóggávu*

**§ 14.** Ásetingarnar í lógini eru galdandi fyri alt virksema á arbeiðsmarknaðinum og seta til viks ásetingar í sáttmálum, viðtøkum ella reglugerðum o.ø., sum ikki eru í samsvari við lógina.

*Stk. 2.* Í tann mun, ein samsvarandi ella betri vernd er í sáttmála á arbeiðsmarknaðinum, er lógin ikki galdandi.

*Stk. 3.* Hendan lögtingslóg setur ikki ásetingar í lögtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn og í barsilslógini til viks.

**§ 15.** Tað er ikki í stríð við hesa lóg, um tað við heimild í aðrari lóggávu ella annars av almennum myndugleika verða sett tiltøk í verk, sum hava til endamáls at betra um arbeiðsmøguleikarnar hjá persónum av ávísari rasu, kyni, tjóðskaparligum, sosialum ella fólkaeyðkenniligum uppruna ella við ávísam húðarliti, átrúnaði ella trúgv, politiskari áskoðan, kynsligum samleika, kynsligari sannføring, aldri ella breki.

*Stk. 2.* Tað er ikki í stríð við hesa lóg at seta tiltøk í verk til frama fyri arbeiðsmøguleikunum hjá eldri løntakarum ella persónum við breki.

*Stk. 3.* Tað ikki brot á bannið móti mismuni vegna aldur sbt. §§ 3-6, um tað við lóg ella við heimild í lóg verður sett aldursmark á atgongd til arbeiði, um orsökkin er at verja børn og ung.

*Gildiskoma*

§ 16. Henda lögtingslóg kemur í gildi 1. januar 2020.

## Kapittul 1. Almennar viðmerkingar

### 1.1. Orsøkir til uppskotið

Líknandi lóggáva er í grannalondunum, ES og Vesturheiminum sum heild. Eingin lóg er í gildi í Føroyum í dag, sum so ítøkiliga tryggjar javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum, og sum verjir mótvegis mismuni á arbeiðsmarknaðinum.

Henda lóg fylgir í stóran mun ásetingunum í donsku lógini um forskelsbehandling, men nakað er við íblástri úr lógini um ”ligebehandling”. Javnstøðulógin hevur nakrar avmarkaðar ásetingar, men ein beinleiðis verja móti mismuni manglar, eins og tað manglar ein lóg um javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum. Meginreglur um javnviðgerð og bann mótvegis mismuni av øllum handa slagi eru kjarnuhugtøk í fólkaræðinum, og neyðugt er at geva fólki serliga verju mótvegis mismuni á arbeiðsmarknaðinum vegna síni eyðkenni ella frábregði.

Henda lóg er við til at tryggja, at vit hava ein nútíðarbæran arbeiðsmarknað við javnbjóðis rættindum til allar løntakarar. At tryggja løntakaram javnviðgerð merkir, at tey skulu viðgerast líka, hetta er galdandi bæði í mun til beinleiðis og óbeinleiðis mismun á arbeiðsmarknaðinum.

Lógin verður galdandi á arbeiðsmarknaðinum, og er ikki ein almenn lóg um javnviðgerð og mismun. Henda lógin gevur fólki, sum bera brek, betri rættindi á arbeiðsmarknaðinum, tí lógin hevur greiða áseting um tillagingarskylduna hjá arbeiðsgevarum.

Henda lóg ásetir meginreglur um javnviðgerð, beinleiðis og óbeinleiðis mismun, eins og hon allýsir happing, kynsliga happing og forðar fyri, at boð kunnu gevast um at gera mismun á arbeiðsmarknaðinum, grundað á eyðkenni ella frábregði, sum lýst eru niðanfyri.

Hóast lógin í vavi er stutt, so er hon víðfevnandi og gevur løntakaram og umsøkjaram verju, sum ikki áður er tryggjað við lóg í Føroyum. Lógin viðger arbeiðskor, setan, uppsøgn og starvsviðurskifti sum heild, umframt at tillagingarskylda er ásett. Í lógini eru m.a. reglur fyri:

- Javnviðgerð
- Mismuni
- Óbeinleiðis mismuni
- Happing
- Kynsligari happing
- Boð um mismun
- Setanartreytum í víðari merking
- Undantøk fyri sáttmálaásettari løn til fólk undir 18 ár
- Tillagingarskylduni
- Undantøk
- Klagu og revsing

Lógin verjir móti mismuni, grundað á: rasu, húðalit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligan ella fólkaeyðkenniligan uppruna.

Um sáttmáli er á arbeiðsmarknaðinum, ið gevur eins góða ella betri verju, er lógin ikki galdandi. Lógin kemur altíð at galda, um sáttmálaverjan er verri fyri løntakaran, enn verjan í lógini er. Lógin er galdandi fyri alt slag av starvssetanum á arbeiðsmarknaðinum – herundir

eisini sjálvstøðugar partar í eini vinnufyrirøku og eisini øll stig av starvssetanum – heilt til forstjórásting.

Dømi um mismunaráseting í mun til brek: í lógini er víst á, at mismunur – beinleiðis ella óbeinleiðis - skal ikki fremjast í mun til brek (bara fyri at taka eitt dømi av nógvum). Hetta merkir, at atlit skal takast til fólk, sum bera brek, og at arbeiðsgevarar skulu laga arbeiði ella karmarnar til hetta. Hetta er staðfest ítøkilig í tillagingarskylduni.

Tað kann roknast sum óbeinleiðis mismunur, um ein arbeiðsgevari noktar at laga arbeiðsplássíð til starvsfólk, sum ber brek, um tað starvsfólkið annars hevur neyðugu førleikarnar fyri at røkja starvið. Er talan um eina serstakliga stóra og órímliga útreiðslu fyri arbeiðsgevaran, skal hetta takast við í metingini.

Eitt dømi um at laga starv til fólk, sum ber brek, kann vera, at ein arbeiðsgevari krevur, at eitt starvsfólk hevur koyrikort, tí tað onkuntíð er neyðugt at gera okkurt ørindi við bili. Ein sjónveikur persónur, sum ikki fær koyrikort, kann móguliga halda seg frá at søkja eitt slíkt starv, tí viðkomandi hevur ikki koyrikort. Um hetta skuldi verið mett sum óbeinleiðis mismunur, so er ein viðkomandi spurningur, hvørt tað er neyðugt at hava koyrikort fyri at røkja starvið, ella um tað bara er ein fyrimunur? Í einum slíkum føri kundi ein tillaging á arbeiðsplássinum verið, at ein starvsfelagi átekur sær uppgávarnar, sum krevja koyring, um sjónveiki persónurin annars hevur førleikar at røkja starvið. Tað verður mett í hvørjum einstøkum føri, um slík mál eru í ósamsvari við lógina, tí tey halda summi fólk frá at søkja starv, ella forða fyri at seta fólk í starv, tí hesi bera brek.

Metast má eisini, um tað ber til at gera smærri tillagingar í arbeiðsinnihaldinum soleiðis, at áðurnevndi persónur ikki hevði kent seg avskornan. Spurningurin, um søkjast kann um mógulig hjálptól, eigur at umhugsast, so ein persónur, ið ber brek, kann røkja eitt starv.

## **1.2. Galdandi lóggáva**

Løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki varð sett í gildi í 2011. Sostatt er tað longu bannað at gera mismun vegna brek á arbeiðsmarknaðinum. Ásetingarnar um mismun, beinleiðis mismun og óbeinleiðis mismun eru tær somu sum í hesum lógaruppskotinum. Í løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki er tó ongin tillagingarskylda løgd á arbeiðsgevarar. Tí gevur hetta lógaruppskotið fólk, ið bera brek, betri rættindir og verju enn løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki.

Løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn hevur til endamáls at beina burtur allan mismun vegna kyn, sostatt eisini mismun á arbeiðsmarknaðinum vegna kyn. Hóast løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn hevur ítøkiligar ásetingar um javnviðgerð av kvinnum og monnum á arbeiðsmarknaðinum; viðvíkjandi starvssetan, uppsøgn, løn og øðrum starvsviðurskiftum; hoyrir kyn sum eyðkenni eisini heima í eini lóg, sum bannar mismuni á arbeiðsmarknaðinum. Lógaruppskotið bannar øllum mismuni á arbeiðsmarknaðinum, og tí verður tað mett hóskandi, at kyn sum eyðkenni eisini er við í hesum lógaruppskotinum, hóast javnviðgerð millum kyn er tryggjað í løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn.

Mismunur vegna onnur eyðkenni enn brek og kyn er, sum er, ikki bannaður á arbeiðsmarknaðinum í Føroyum.

### **1.3. Endamálið við uppskotinum**

Endamálið við hesum lógaruppskotinum er at tryggja javnviðgerð og forða fyri mismuni á arbeiðsmarknaðinum. Lógin lýsir, hvat er at meta sum mismunur, og hvørji rættindi ein arbeiðstakari hevur. Ein sera týðningarmikil tátu í hesi lóg er tillagingarskyldan hjá einum arbeiðsgevara í mun til fólk, sum bera brek.

### **1.4. Samandráttur av nýskipanini við uppskotinum**

Lógaruppskotið førir við sær eitt generelt bann móti mismuni vegna rasu, húðalit, átrúna ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligum, sosialum ella fólkæyðkenniligum uppruna. Bannið móti mismuni er galdandi í samband við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars. Tó er bannið mótið mismuni ikki galdandi fyri arbeiðsgevarar, hvørs virki greitt hevur til endamáls at fremja eitt ávíst politiskt ella átrúnaðarligt sjónarmið ella ein ávísan trúarrætning, og har tað hevur týðning fyri virkið, at viðkomandi løntakari hevur ávísa politiska áskoðan, átrúna ella trúgv.

Lógin áleggur ikki arbeiðsgevarum at seta í starv, varðveita í starvi, flyta fram ella útbúgva persón, sum ikki er førur fyri, eignaður ella tøkur til at útvinna høvuðsuppgávarnar í samband við ítøkiliga starvið ella útbúgvingina, tó við undantaki av tá tillagingarskyldan skal fremjast.

Tillagingarskyldan er ein nýskipan, sum hevur við sær, at arbeiðsgevarar skulu seta hóskeilig tiltøk í verk við fyrilitið til ítøkiliga tørvin, til tess at tryggja, at ein persónur við breki fær atgongd til arbeiði, kann útvinna og varðveita arbeiði, kann menna seg arbeiðsliga og at geva persóni við breki atgongd til útbúgving. Hendan skyldan er tó lutvís, tí hon er ikki galdandi, um tað leggur órímiliga stóra byrðu á arbeiðsgevaran (proportionalitetsprinsippið). Um almennar skipanir eru, sum í nóg stóran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera órímiliga stór. Hetta gevur fólk, ið bera brek, ella ið koma til skaða, greið rættindi og verju til at vera á og koma inn á arbeiðsmarknaðin. Talan kann vera um tillagingar, so sum at hava nøktandi atkomumøguleikar fyri rørslutarnað, ella tað kann vera meira ítøkiligt í mun til starvsinnihald ella móguleikan at arbeiða niðurstetta tíð. Orsøkir til, hví onkur ber brek ella hevur sjúku, sum er at meta sum brek, er málinum óviðkomandi í mun til verjuna í hesi lóg.

Um arbeiðsgevarar lýsa eftir fólk við ella uttan ávíst eyðkenni, sum nevnt í § 1, til arbeiðis ella til vinnuliga útbúgving, verður viðkomandi arbeiðsgevari revsaður við sekt.

Klagur um, at mismunur er framdur í stríð við lógina, verða viðgjørdar av eini klagunevnd, sum skal setast á stovn til at viðgera klagur sambært lógini. Bæði starvsfólk og persónar, ið søkja leys stórv, kunnu krevja javnviðgerð sambært lógaruppskotinum.

### **1.5. Ummæli og ummælisskjal**

Uppskotið er 17. januar 2019 sent til ummælis hjá hesum pørtum:

Akademikarafelagið, Almanamálaráðið, Arbeiðs- og brunaeftirlitið, Bioanalytikarafelagið, Búskapar- og Løgfrøðingafelag Føroya, Ergoterapeutfelagið, Fakfelag Sjómannskúlalærara í Føroyum, Farmakonomfelagið Føroyadeild, Felag Tænastumanna Landsins, Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar, Felagið Maskinmeistaralærarar, Fiskimálaráðið, Fíggjarmálaráðið, Fysioterapeutfelag Føroya, Føroya Arbeiðarafelag, Føroya Arbeiðsgevarafelag, Føroya Handverkarafelag, Føroya Kærustovnur, Føroya Lærarafelag, Føroya Pedagogfelag, Føroya

Reiðarafelag, Føroya Skipara- og Navigatørfelag, Føroya Tekniska Lærarafelag, Føroysk Miðlafólk, Grafiska Yrkisfelagið, Havnar Arbeðskvinnufelag, Havnar Arbeðsmannafelag, Heilsu- og innlendismálaráðið, Heilsuhjálparafelag Føroya, Heilsurøktarafelagið, HK stat Føroya Deild, Hjálparlæknaráð Føroya, Javnstøðunevndin, Kommunala Arbeðsgevarafelagið, Kommunulæknafelag Føroya, Kost- og Føðslufelagið, Landsfelag Handverkaranna, LGBT Føroyar, Ljósmeðrafelag Føroya, Løgmansskrivstovan, Maskinmeistarafelagið, MEGD, Meginfelag Útróðrarmanna, Mentamálaráðið, Musikk lærarafelag Føroya, Prestafelag Føroya, S&K Felagið, Samtak, Serlæknafelag Føroya, Starvsmannafelagið, Uttanríkis- og vinnumálaráðið, Yngri Læknar, Yrkisfelag teirra, ið starvast í tryggingar-, fíggar-, KT o.l. fyrirkum, Yrkisfelagið Miðnám.

Ummælisfreistin er fríggjadagin 25. januar 2019 kl. 12.



## **Kapittul 2. Avleiðingarnar av uppskotinum**

### **2.1. Fíggjarligar avleiðingar fyri land og kommunur**

Nýggj klagunevnd skal setast á stovn til at viðgera klagur sambært lógaruppskotinum. Landskassin skal bera útreiðslurnar av skrivstovuni hjá klagunevndini. Harafturat fáa teir triggir nevndarlimirnir samsýning og ferðaútreiðslur goldnar eftir reglum landsins um fundarpening og ferðapening. Ilt er at siga, hvat ið hetta kemur at kosta, tí tað tað er óvist, hvussu nógvar klagur fara at standast av lógini. Til samanberingar kann nevast, at Javnstøðunevndin hevur enn ikki havt klagur sambært lógtingslóg um bann móti mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki, sum kom í gildi í 2011.

### **2.2. Umsitingarligar avleiðingar fyri land og kommunur**

Nýggj klagunevnd skal setast á stovn. Uppskotið leggur ikki størri byrður á verandi umsiting.

Harafturat fáa landið og kommunurnar sum arbeiðsgevarar álagt skyldur sbrt. lógaruppskotinum. Allir arbeiðsgevarar, almennir og privatir, fáa við lógaruppskotinum álagt at javnviðgera starvsfólk og umsøkjara til størv í samband við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov stór byrða hjá arbeiðsgevaranum.

### **2.3. Avleiðingar fyri vinnuna**

Allir arbeiðsgevarar, almennir og privatir, fáa við lógaruppskotinum álagt at javnviðgera starvsfólk og umsøkjara til størv í samband við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov stór byrða hjá arbeiðsgevaranum.

### **2.4. Avleiðingar fyri umhvørvið**

Lógaruppskotið hevur ikki avleiðingar fyri umhvørvið.

### **2.5. Avleiðingar fyri serstøk øki í landinum**

Lógaruppskotið hevur ikki avleiðingar fyri serstøk øki í landinum.

### **2.6. Avleiðingar fyri ávísar samfelagsbólkar ella felagsskapir**

Lógaruppskotið tryggjar rættin til javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum. Tað er ikki loyvt at gera mismun vegna rasu, húðalit, átrúna ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligum ella fólkaeyðkenniligum uppruna. Lógin tryggjar rættin hjá einstaklingum, sum kunnu vera partur í ávísam samfelagsbólki ella felagsskapi saman við øðrum einstaklingum við sama eyðkenni, men lógaruppskotið hevur ikki avleiðingar fyri ávísar samfelagsbólkar ella felagsskapir sum so. Tó kann man siga, at løntakarar eru ein samfelagsbólkur, sum uppskotið sum heild hevur jaligar avleiðingar fyri.

## **2.7. Millumtjóðasáttmálar á økinum**

ST sáttmálin um bann móti rasismu er galdandi fyri Føroyar. Føroyar hava enn ikki tikið stig til verkseting av sáttmálanum í føroyskari lóggávu. Committee on the Elimination of Racial Discrimination hevur í 2015 í Concluding observations on the twentieth and twenty-first periodic reports of Denmark sagt seg vera stúrin um, at ongin lóggáva bannar rasismu á arbeiðsmarknaðinum í Føroyum. Við hesum lógaruppskotinum verður tilmælið hjá Committee on the Elimination of Racial Discrimination gingið á mætið, og Føroyar lúka lutvíst treytirnar í sáttmálanum.

## **2.8. Tvørgangandi millumtjóðasáttmálar**

### **1) Hoyvíkssáttmálin**

Mett verður ikki, at hoyvíkssáttmálin er viðkomandi fyri lógaruppskotið.

### **2) Evropeiski mannarættindasáttmálan, EMRS**

Lógaruppskotið er í tráð við artikkul 14 í EMRS, sum bannar mismuni.

### **3) Sáttmáli Sameindu Tjóða um rættindi hjá einstaklingum, ið bera brek**

Lógaruppskotið gevur fólki, ið bera brek, verju og rættindir á arbeiðsmarknaðinum og er tískil í samljóði við sáttmálan um rættindi hjá einstaklingum, ið bera brek.

## **2.9. Markaforðingar**

Mett verður ikki, at lógaruppskotið hevur markaforðingar við sær. Tvørtur ímóti tryggjar lógaruppskotið, at persónar verða javnviðgjørdir á arbeiðsmarknaðinum óansæð tjóðskaparlígan uppruna.

## **2.10. Revsing, fyrisitingarligar sektir, pantheimildir ella onnur størri inntriv**

Sambært § 6 í lógaruppskotinum er tað ikki loyvt arbeiðsgevarum at lýsa eftir fólki til arbeiðis ella til vinnuliga útbúgving, har tað á nakran hátt bendir á, at persónar við ávísam eyðkenni, sum nevnt í § 1, hava fyrimun ella ikki eru ynsktir. Brot á ásetingina verður revsað við sekt.

Tá brot verður framt á § 6, verða rættindini hjá einum breiðum skara av persónum, sum bera ávísa eyðkennið, skerd, nevniliga øllum teimum, sum í einari ólógligari lýsing verða útihýst frá at søkja. Tað er ikki møguligt at lata einum breiðum ikki nærri lýstum skara av persónum samsýning, og tí verður brot á § 6 revsað við sekt.

## **2.11. Skattir og avgjöld**

Lógaruppskotið áleggur ikki skattir og avgjöld.

## **2.12. Gjöld**

Lógaruppskotið hevur ikki ásetingar um gjöld.

### **2.13. Áleggur lógaruppskotið líkamligum ella lögfrøðiligum persónum skyldur?**

Lógaruppskotið áleggur arbeiðsgevarum skyldur, bæði líkamligum og lögfrøðiligum, privatum og almennum. Allir arbeiðsgevarar, almennir og privatir, fáa við lógaruppskotinum álagt at javnviðgera starvsfólk og umsøkjarar til stórv í samband við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov stór byrða hjá arbeiðsgevaranum.

Um mál verður lagt til klagunevdina, hevur arbeiðsgevarin skyldu til at lata klagunevdini allar neyðugar upplýsingar í málinum.

### **2.14. Leggur lógaruppskotið heimildir til landsstýrismannin, ein stovn undir landsstýrinum ella til kommunur?**

Ein klagunevnd skal setast á stovn, sum fær heimild til at viðgera klagumál sambært lógaruppskotinum. Klagunevndin fær heimild til at heita á arbeiðsgevarar, ið hava brotið lógina, at rætta lógarbrotið. Um áheitanin ikki hevur nøktandi bata við sær, kann klagunevndin:

- 1) heita á ákærvaldið um at reisa ákæru,
- 2) mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fría rættargongd til rættarmál um viðurlag,
- 3) Leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin hevur verið í stríð við lógina, og
- 4) tá ið talan er um almennan myndugleika ella stovn, at heita á viðkomandi yvirskipaða stovn um at áleggja viðkomandi myndugleika ella stovni at broyta avgerð ella framferðarhátt.

Niðurstøðurnar hjá klagunevdini kunnu ikki kærast til hægri fyrisitingarligan myndugleika. Orsøkin er, at niðurstøðurnar og áheitanirnar hjá klagunevdini ikki eru bindandi rættargrundarlag. Hægri fyrisitingarligur myndugleiki kann heldur ikki taka avgerð sambært lógini, ið eru bindandi fyri arbeiðsgevarar.

Um ein borgari hevur fingið viðhald hjá klagunevdini, um at ein arbeiðsgevari hevur brotið ásetingarnar í lógini um javnviðgerð, kann borgarin ikki fara til fútarættin og krevja t.d. lønarmunin, ið viðkomandi hevur rætt til. Um arbeiðsgevarin ikki rindar lønarmunin til borgaran, kann borgarin ella klagunevndin fara í rættin við málinum.

Harafturat heimilar lógaruppskotið landsstýrismanninum at gera nærri reglur um klagunevdina.

### **2.15. Gevur lógaruppskotið almennum myndugleikum atgongd til privata ogn?**

Lógaruppskotið gevur ikki almennum myndugleikum atgongd til privata ogn.

### **2.16. Hevur lógaruppskotið aðrar avleiðingar?**

Mett verður ikki, at lógaruppskotið hevur aðrar avleiðingar, enn omanfyri tilskilað.

### **2.17. Talvan: Yvirlit yvir avleiðingarnar av lógaruppskotinum**

	Fyri landið ella landsmyndugleikar	Fyri kommunalar myndugleikar	Fyri pláss ella øki í landinum	Fyri ávísar samfelagsbólkar ella felagsskapir	Fyri vinnuna
Fíggarligar ella búskaparligar avleiðingar	Ja	Ja	Nei	Nei	Ja
Umsitingarligar avleiðingar	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei
Umhvørvisligar avleiðingar	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Avleiðingar í mun til altjóða avtalur og reglur	Ja	Nei	Nei	Ja	Ja
Sosialar avleiðingar			Nei	Nei	

## **Kapittul 3. Serligar viðmerkingar**

### **3.1. Viðmerkingar til ta einstøku greinina**

#### **Til § 1**

§ 1 sigur, hvat endamálið við lógini er. Eisini verða øll eyðkennini, sum tað er bannað at gera mismun vegna, uppreksaði her.

Mismunur er í fyra útgávum – beinleiðis og óbeinleiðis mismunur, happing og at geva boð um at fremja mismun. Lógin verjir móti mismuni, ið er grundaður á eyðkenni viðvíkjandi rasu, húðarliti, átrúnaði ella trúgv, politiskari áskoðan, kyni, kynsligum samleika, kynsligari sannføring, aldri, breki ella tjóðskaparligum ella fólkaeyðkenniligum uppruna.

Lógin er galdandi fyri allar løntakarar og alt slag av starvssetanum. Verður meginreglan um javnviðgerð brotin, er tað at skilja sum mismunur. Í mun til aðra lóggávu og revsilógina, sum eisini fæst við mismun, so er henda lógin meira ítøkilig, eitt nú er bæði átrúnaður og trúgv nevnt. Hóast tað vanligu mismunarkriterið er átrúnaður, verður mett neyðugt at geva fólki ítøkiliga verju í mun til persónliga trúgv.

Verjan móti mismuni í mun til aldur er galdandi fyri bæði ung sum eldri, og eigur aldur ikki at vera mettur sum saklig orsök at seta onkran í starv, at koyra onkran úr starvi ella at flyta fólki fram ella aftur í starv ella at ávirka arbeiðskorini. Dømi eru úr grannalondunum um ung undir 18 ár, ið fáa verri viðferð enn eldri starvsfelagar, og tað er ikki loyvt at siga fólki úr starvi, tí tey fylla 17 ella 18 ár, og tískil sambært sáttmála hava krav um hægri løn. Viðvíkjandi aldri er tó loyvt at hava ásetingar, sum krevja ávísan aldur – t.d. er í onkrum landi ásett, at fyri at verða settur í starv í einum sløkkiliði, skalt tú vera fyltur 30 ár. Hetta verður mett at kunna grundast sakliga, og er galdandi fyri øll; mismunargreinin kundi tískil ikki brúkast í hesum førinum. Aldursmarkið fyri pensjón kann heldur ikki brúkast í mun til mismunarásetingina, men lógin verjir móttvegis aldursmismuni sum heild.

Sum praksis hevur skilt hugtakið brek, kann hetta orðast soleiðis: Til tess, at talan kann vera um brek ella um ein persón við breki, má tað kunna staðfestast ein kropslig, andlig førleikaminking, sum hevur við sær ein kompensatióntørv, til tess at viðkomandi kann virka á jøvnum føti við aðrar borgarar í samsvarandi lívsstøðu, sbr. Handicap og Ligebehandling – et refleksionspapir s. 2 Det Centrale Handicapråd 2001.

#### **Til § 2**

§ 2 inniheldur allýsingar av hugtøkunum javnviðgerð, mismunur, beinleiðis mismunur, óbeinleiðis mismunur, happing og kynslig happing (sexchikana), sum tey skulu skiljast í hesi lóg.

##### *Stk. 1*

Allýsing av, hvat javnviðgerð merkir í hesi lóg. Ásetingar um javnviðgerð eru í mun til eyðkennini í § 1.

##### *Stk. 2*

Allýsing av hvat mismunur er sambært hesi lóg.

##### *Stk. 3*

Óbeinleidis mismunur verður framdur, um eitt ávíst eyðkenni, sum nevnt í § 1, er avgerandi fyri eina starvsliga avgerð. T.d. tá ið ein skikkaður umsøkjari til leyst starv verður avvístur orsakað av breki, rasu ella kynsligum samleika. Tað er uttan týðning, um ein arbeiðsgevari viðgongur, at hava framt mismunin.

Ávísingin til at vera verri viðfarin enn annar í somu støðu vísir til, at órættaði løntakarinn kann sammeta seg við ein ímyndaðan sammetingarpersón.

#### *Stk. 4*

Óbeinleidis mismunur verður framdur, um ein áseting, fortreyt (krav/treyt) ella mannagongd, sum at síggja til er neutral, ger, at ein persónur verður verri fyri enn ein annar vegna eyðkenni, nevnt í § 1. Tað kann t.d. vera, at ein persónur við ávísari trúgv ella politiskari áskoðan verður verri fyri enn ein persónur uttan hesi eyðkenni, hóast hvørki trúgv ella politisk áskoðan verður nevnd í starvsinnihaldinum.

Óbeinleidis mismunur kann tó vera loyvdur, um ásetingin, fortreytin ella mannagongdin objektivt er grundað á eitt sakligt endamál, og tiltøkini at røkka endamálinum eru hóskandi og neyðug.

Saklig endamál kann t.d. vera reinføris- ella trygdarkrøv ella tað, at viðkomandi skal vera afturkenniligur.

Dømi um ólógligan óbeinleidis mismun er t.d., at ein fyrirtøka hevur forboð móti, at starvsfólkið hevur høvuðbúna, uttan at endamálið er sakligt. Tað førir óbeinleidis til, at persónar við ávísam átrúnaði ikki kunnu hava turriklæði á høvðinum, sum tað verður praktiserað í ávísam átrúnaðum. Metingin av, um endamálið er sakligt, og um tiltøkini at røkka endamálinum eru hóskandi og neyðug, skal tó altíð gerast. Tað kann tí vera munur á, um forboðið móti høvuðbúna er galdandi á eini skrivstovu, ella á einum byggiplássi, har serligir trygdarhjálmur skulu nýtast.

Krøv um ávísan arbeiðsbúna kunnu sostatt vera heimilað, hóast hetta kann skerja onkran frá at hava politisk ella átrúnaðarlig symbol. Er kravið ásett fyri at lúka trygdarkrøv ella krøv til reinføri, er tað jú hóskandi og neyðugt at seta krøv til arbeiðsbúnan.

Eitt dømi, har óbeinleidis mismunur vegna tjóðskaparligan uppruna kann vera heimilaður, er, at ein banki krevur, at kundaráðgevin skal tosað flótandi føroyskt. Hetta sama krav nýtist ikki vera galdandi fyri eitt starvsfólk í einum handli, ið situr við kassan, og sum einans skal siga, hvussu nógv vøran kostar og spyrja fólk, um tey vilja hava kvittan ella samlimerki við. Sama krav um málsligan førleika er t.d. heldur ikki galdandi fyri eitt vaskifólk ella ein persón, ið stendur við eina linju á flakavirkinum. Atlit verður í hvørjum einstøkum føri tikið til, hvussu ein møgulig áseting og krøv standa mát, og um til ber at gera mismun, og nær sakligt er at krevja ávíst av starvsfólki.

§ 2, stk. 4 endar við, at samanberast skal við § 5. Talan er um skerpaða proportionalitetsmeting í mun til fólk, sum bera brek. Viðvíkjandi fólki, sum bera brek, eigur arbeiðsgevari at kanna, um tað er gjørligt at gera ávísar tillagingar, so persónurin, ið ber brek, kann vera partur av arbeiðsplássinum kortini.

#### *Stk. 5*

At geva boð um at gera mismun merkir, at ein stjóri, leiðari ella formaður gevur boð um hetta, og viðkomandi skal hava myndugleika. Talan er ikki um boð um at gera mismun, tá ið eitt starvsfólk sigur hetta við ein starvsfelaga.

#### *Stk. 6-7*

Happing er at meta sum mismunur sambært lógini, tá ið óynsktur munnligur ella likamligur atburður verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at ein persónur vegna tey í § 1 nevndu eyðkenni kennir seg minni verðan, ella lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt huglag fyri viðkomandi.

Somuleiðis verður kynslig happing (sexchikane) mett sum mismunur, tá ið munnligur ella likamligur atburður við kynsligum ábendingum verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at ein persónur kennir seg minni verðan, ella at lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt huglag fyri viðkomandi.

Hvørt ein atferð er óynskt, er partvís ein persónlig meting og partvís ein óvildarlig meting. Metingin kann byggjast á, hvussu grovt brot talan er um, hvussu tann órættaði ber seg at, og um happingin er afturvendandi. Bæði tilvitað happing og ótilvitað happing (t.v.s. happing og atferð, sum ikki hevur til endamáls at niðra persón, men kortini ger tað) eru fevndar av happingarforboðnum. At halda løntakara burtur frá sosialari samveru, sum annars er vanlig á arbeiðsplássinum, er happing.

Farast kann víðari til dómstólarnar við málum, har kynslig happing er millum starvsfólk, og endurgjald kann latast umvegis endurgjaldsábyrgdarlógina frá juni 2008.

### **Til § 3**

#### *Stk. 1*

Arbeiðsgevarar kunnu ikki gera mismun á fólki í mun til starv, uppsøgn ella starvsinnihald. Talan er um alt slag av arbeiðskorum bæði tað, sum stendur í einum møguligum setanarskrivi, men eisini arbeiðsviðurskifti, ið skulu leggjast til rættis av arbeiðsgevara. Um ein arbeiðsgevari áhaldandi letur vera við at seta starvsfólk, sum hoyra til eina ávísa samkomu, hóast tey uppfylla allar treytir fyri starvinum, kann tað vera ábending um mismun. Um summir bólkar av starvsfólki áhaldandi verða koyrd úr starvi, tí tey fylla 17 ella 18 ár og tískil eiga hægri løn sambært sáttmála, er hetta eisini mismunur.

Løn sambært hesi grein snýr seg um allar ágóðar ella fyrimunir, ið stava frá arbeiðinum. Hesir ágóðar kunnu vera fríur bilur, frí telefon, ískoyti av ymsum slag, eftirlønargjald. Ella um munurin stavar frá einari avtalaðari akkordskipan.

#### *Stk. 2*

Her verður ásett, at tað er brot á ásetingina um javnviðgerð ella mismun við atlit at lønartreytum, tá ið sama løn ikki verður goldin fyri sama arbeiði ella arbeiði av sama virði. Er ein løntakari fyri lønarmismuni, hevur viðkomandi rætt til munin. Hetta uttan mun til sáttmála millum viðkomandi yrkisfelag og arbeiðsgevara.

#### *Stk. 3*

Hóast tað er bannað at gera mismun vegna aldur, so verður tað ikki at galda fyri ung undir 18 ár, um sáttmálaásett løn er øðrvísi (nógvir sáttmálar hava øðrvísi løn fyri fólk, ið eru 14, 15, 16 ella 17 ár). Sum dømi kann nevast, at sáttmáli millum Føroya Arbeiðarafelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag ásetir sambært § 7, ”Ungdómar 14 ár fáa 50 %, 15 og 16 ár fáa 75 % av

vaksnamannalønini bæði fyri normal- og yvirtíð. 17 ára gomul fáa fulla løn.” Sáttmáli millum S&K og Føroya Arbeiðsgevarafelag ásetir, at 14/15 ára gomul fáa 50% í løn, og 16/17 ára gomul fáa 75% í løn.

#### **Til § 4**

Um ein persónur góðtekur ella mótmælir happing, kann tað ikki brúkast sum grundgeving fyri eini avgerð, sum viðkemur viðkomandi.

#### **Til § 5**

Greinin ásetir og nágreinir tillagingarskylduna hjá einum arbeiðsgevara í mun til fólk, ið bera brek. Hetta er ájavnt áseting í donsku ”forskelsbehandlingsloven”. Tann ásetingin stavar frá beskæftigelsesdirektivet hjá ES, og øll Norðurlondini hava implementerað ásetingina í teirra nationalu lóggávu. Brek er ikki allýst í lógini, men sum praksis hevur skilt hugtakið brek, kann hetta orðast soleiðis: Til tess, at talan kann vera um brek ella um ein persón við breki, má tað kunna staðfestast ein kropslig, andlig førleikaminking, sum hevur við sær ein kompensatióntørv, til tess at viðkomandi kann virka á jøvnum føti við aðrar borgarar í samsvarandi lívsstøðu, sbr. Handicap og Ligebehandling – et reflektionspapir s. 2 Det Centrale Handicapråd 2001.

Tillagingarskyldan hevur við sær, at arbeiðsgevarin skal seta tiltøk í verk, sum gera tað møguligt hjá einum persóni, ið ber brek, at virka á jøvnum føti við onnur. Dømir um, hvussu tillagingarskyldan kann verða framd, er

- at innrætta rúm ella laga amboð og útgerð til ávísa tørvin,
- at broyta arbeiðsmannagongd,
- broyta arbeiðsbýtið ella starvsinnihaldið
- geva niðursetta arbeiðstíð.

Arbeiðsumhvørvislóggávan hevur ásetingar um innrætting av føstum og skiftandi arbeiðsplássum. Tillagingarskyldan í hesi lóg áleggur sostatt arbeiðsgevarum eina víðari ábyrgd enn hana, sum longu ásett í arbeiðsumhvørvislóggávuni.

Sjúka kann verða roknað sum eitt brek. Er talan “bert” um sjúku, er starvsfólkið ikki vart av hesi lóg. Diagnosan er ikki avgerandi. Førleikaminkingin skal síggjast í mun til tað ítøkiliga starvið. Avgerandi er tí, um førleikaminkingin hevur við sær, at persónurin er avmarkaður í at fremja arbeiðið á jøvnum føti við onnur. Ein førleikaminkandi sjúka skal vera atvoldin til avmarkingina hjá viðkomandi til at fremja arbeiði. Sjúkan kann bæði vera viðfødd ella íkomin orsakað av ólukku.

Orsökir til, hví onkur ber brek ella hevur sjúku, sum er at meta sum brek, er málinum óviðkomandi í mun til verjuna í hesi lóg.

Tillagingarskyldan er bert galdandi í mun til óbeinleiðis mismun. Hon er ikki galdandi í mun til (ólógligan) beinleiðis mismun.

Fyri at finna út av, um óbeinleiðis mismunur verður framdur vegna brek, skal fyrst vera hugt eftir, um ásetingin, fortreytin ella mannagongdin, sum at síggja til er neutral, ger, at ein persónur verður verri fyri enn ein annar orsakað av, at viðkomandi hevur brek. Verður hann tað, skal hyggjast eftir, um ásetingin, fortreytin ella mannagongdin er objektivt grundað á sakligt endamál, og tiltøkini at røkka tí eru hóskandi og neyðug. Er ásetingin, fortreytin ella mannagongdin ikki objektivt grundað á sakligt endamál, og/ella tiltøkini at røkka tí ikki eru



hóskandi og neyðug, er það bannað at gera hendan óbeinleiðis mismunin. Er ásetingin, fortreytin ella mannagongdin harafturímóti objektívt grundað á sakligt endamál, og tiltøkini at røkka tí eru hóskandi og neyðug, skal harumframt vera hugt eftir, um tillagingarskyldan skal aktast. Tað skal hon, um tað ikki áleggur órímiliga stóra byrðu á arbeiðsgevaran. Um almennar skipanir eru, sum í nóg stóran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera órímiliga stór.

Atlit verður tikið til, hvussu stór fyrítøkan er, og hvussu hon má metast at vera før fyri at loysa trupulleikan.

Tað er týðningarmikið at hava í huga, at lógin hvørki áleggur arbeiðsgevarum at seta í starv, flyta fram ella útbúgva persónar, ið ikki klára at røkja sínar arbeiðsuppgávur; t.v.s., at persónurin skal vera førur fyri, egnaður til og tøkur til at útinna høvuðsuppgávnar í samband við starvið. Tillagingarskyldan skal tí bert aktast, um viðkomandi starvsfólk ella umsøkjari annars er førur fyri, egnaður til og tøkur til at útinna høvuðsuppgávnar í sambandi við starvið.

### **Til § 6**

Ásetingin hevur við sær, at lýsingar eftir arbeiðsfólki ella fólki til útbúgving skulu vera neutralar í mun til eyðkennini, nevnd í § 1, og er ein fortreyt fyri, at § 3 skal virka í praksis. Lýsingarnar eiga at vera soleiðis orðaðar, at ongin heldur seg aftur við at søkja vegna eyðkenni sítt.

### **Til § 7**

Tað kann ikki verða vikið frá ásetingunum í lógini til bága fyri arbeiðstakaran.

### **Til § 8**

#### *Stk. 1*

Tað kann vera viðkomandi fyri summi størv, at arbeiðstakarinn hevur eina ávísa politiska áskoðan ella hoyrir til eina ávísan átrúna ella hevur eina ávísa trúgv. T.d. er tað viðkomandi at seta sum krav, at ein prestur í fólkakirkjunum skal vera kristin. Somuleiðis er tað viðkomandi hjá politiskum flokkum at seta krav til tey, sum starvast fyri flokkin, at tey eru limir í sama flokki og ikki eru limir í øðrum politiskum flokkum.

Tað er neyðugt at gera eina ítøkiliga meting í hvørjum einstøkum føri av, um tað er neyðugt, at starvsfólkið hevur ta ávísu politisku áskoðanina, átrúnaðin ella trúna.

#### *Stk. 2*

Undantøk kunnu eisini gerast til høvuðsregluna um bann móti mismuni, har tað verður mett lógligt, sakligt og neyðugt. Hetta er ein áseting, sum leggur upp til eina smidliga handfaring av málum um undantøk. Í Danmark skulu avvarðandi ministarar geva undantøk á sínum øki. Mett verður, at hetta leggur upp til eina tunga fyrisitingarliga byrðu, ið ikki eru neyðug at hava. Týðningarmikið er at hava smidligar fyrisitingarligar ásetingar, so umsitingarliga byrðan ikki gerst ov stór, men at rættindini hjá fólki samstundis eru varðveitt.

Neyðugt er at hava lutfalsmeginregluna í huga, um undantøk skulu gerast. Tað má vera mett neyðugt at gera undantak í mun til, hvussu nógv tú gert teg inn á meginreglurnar í hesi lóg. Undantak á einum øki kann ikki nýtast sum grundgeving fyri at gera mismun á einum øðrum øki. Onkuntíð kann vera neyðugt fyri at fremja eitt starv á besta hátt at hava ásetingar um, at persónur hevur ávíst eyðkenni fyri á bestan hátt at kunna røkja eitt starv. Metast skal í hvørjum einstøkum føri, um hetta er sakliga grundað, og at hetta ikki ger seg óneyðuga nógv inn á meginregluna, sum bannar mismuni. Til dømis kundi hetta verið, at eitt starv krevur, at

umsøkjari uppfyllir ávísar treytir. Tað kundi t.d. verið, at tað eru saklig atlit, at starvsfólk eru av øðrum kyninum fyri at kunna røkja eina uppgávu. Til dømis kundi verið heimilað eini kreppumiðstøð at søkt eftir eini kvinnu til ávíst starv, ella hjá kriminalforsorgini at søkt eftir persóni, sum var antin maður ella kvinna, fyri at røkja ávísa uppgávu, ella at ein afturlatin deild søkir eftir mannfólki at gera ávíst starv.

## **Til § 9**

### *Stk. 1*

Um brot eru framd á §§ 3-5, kann órættaði fáa viðurgjald. Avgerð, um viðurgjald skal veitast, verður tikin av rættinum, og tað valdast í fyrsta lagi, hvussu grovt brotið er. Viðurgjaldið verður veitt fyri annan skaða enn fíggjarligan skaða. Hetta forðar ikki fyri, at tað umframt viðurgjald skal latast endurgjald eftir vanligu endurgjaldsreglunum. Tað kann t.d. vera, at tann órættaði hevur fingið ein fíggjarligan skaða, tí viðkomandi umsøkjari hevur latið vera við at søkja onnur leys störv í tí trúgv og við áliti á, at lógin varð fylgd, har tað so vísti seg, at viðkomandi ikki fekk starvið, tí dentur varð lagdur á eitt av eyðkennunum, nevnd í § 1.

### *Stk. 2*

Persónur, ið hevur verið fyri revsiatgerð frá arbeiðsgevaranum, tí viðkomandi hevur sett fram krav um javnviðgerð, sbrt. §§ 3-5, kann fáa viðurgjald. Farið verður fram eins og viðvíkjandi § 9, stk. 1.

## **Til § 10**

§ 10 ásetur deilda próvbyrðu millum starvsfólkið og arbeiðsgevaran. T.v.s., at um starvsfólkið vísir á veruligar umstøður, ið benda á, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur verður ella er framdur, áliggur tað arbeiðsgevaranum at prógva, at slíkt brot ikki er framt. Hevur starvsfólkið víst á veruligar umstøður, áliggur tað sostatt arbeiðsgevaranum at prógva, at mismunur ikki er framdur, ella at hann er fevndur av einum undantaki í lógini og tískil er lógligur.

Tað er ikki nóg mikið, um tann, ið heldur seg vera fyri órætti, heldur uppá, at veruligar umstøður benda á, at mismunur verður framdur. Uppáhaldið skal ítøkiliga byggja á skrivligt próvtilfar, vitnisfrágreiðingar ella líknandi.

## **Til § 11**

§ 11 ásetir reglur um klagunevndina, ið skal viðgera klagur sambært lógini. Klagunevndin kann ikki taka bindandi avgerðir, og ein avgerð hjá nevndini kann ikki nýtast sum grundarlag (fundament) í t.d. fútarættinum. Fleiri av ásetingunum líkjast reglunum fyri Javnstøðunevndina. Verður ein mannarættindaeind sett á stovn í Føroyum, hevði kærumsálsviðgerðin eftir hesi lóg hoyrt heima har.

### *Stk. 1*

Klagur um brot á kravið um javnviðgerð og bann móti mismuni og brot á tillagingarskylduna verða viðgjørðar av eini klagunevnd, sum skal setast á stovn til endamálið.

### *Stk. 2-3*

Áseting um manning og val av nevndarlimum til klagunevndina. Ásett er, at limirnir skulu vera lögfrøðingar. Landsstýrismaðurin kann heita á arbeiðsgevarafeløgini og arbeiðstakarafeløgini um at koma við einum tilmæli um ein lögfrøðing, sum skal umboða tey í nevndini.

### *Stk. 4*

Áseting um at landskassin rindar fyri skrivstovu hjá klagunevndini. T.d. kann klagunevndin hava skrivstovu í Føroya Kærustovni.

*Stk. 5*

Áseting um samsýning til nevndarlimirnar.

*Stk. 6*

Stk. 6 áleggur arbeiðsgevarum at útvega klagunevndini allar upplýsingar, ið klagunevndin metir vera neyðugar til tess at upplýsa málið.

*Stk. 7*

Um so er, at klagunevndin staðfestir brot á lógina, skal klagunevndin heita á viðkomandi arbeiðsgevara um at fáa lógarbrotið rættað. Hetta skal gerast innan tvær vikur frá tí, at lógarbrotið er staðfest. Arbeiðsgevarin skal rætta brotið innan tvær vikur frá tí, at hann hevur fingið áheitanina frá klagunevndini.

*Stk. 8*

Heimild til landsstýrismannin at gera nærri reglur fyri virkið hjá klagunevndini, og hvussu klagumál sambært lógini skulu handfarast. Heimild verður eisini givin til at leggja klagumál sambært øðrum lógum til hesa klagunevndina at viðgera. Hetta kann vera hent, um ynskið er at gera eina samanrenning millum klagunevndina og Javnstøðunevndina, sum tekur avgerðir um líknandi og somu mál sambært løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn og løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki. Treytin fyri at leggja onnur mál til klagunevndina er, at málini hóska saman.

*Stk. 9*

Áseting um at niðurstøður hjá klagunevndini ikki kunnu kærast til annan fyrisitingarligan myndugleika. Um ónøgdsemi er um niðurstøðuna hjá klagunevndini, kann vera farið í rættin við málinum.

**Til § 12**

Væntandi fara áheitanirnar frá klagunevndini sambært § 11, stk. 7 at hava við sær, at lógarbrotini verða rættað. Tað, at nevndin er mannað við trimum lögfrøðingum, kann geva eina góða ábending um, hvørja niðurstøðu rætturin hevði komið til. Tí eru góð sannlíkindi fyri, at arbeiðsgevarar fara at fylgja áheitanum frá klagunevndini. Verður áheitanin kortini ikki fylgd, og lógarbrotið rættað, so skal klagunevndin eftir áheitan frá klagara fara víðari við málinum. Hetta kann gerast upp á fyra mátar. Klagunevndin kann heita á á ákærvaldið um at reisa ákæru. Klagunevndin kann mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fríða rættargongd til rættarmál um samsýning. Klagunevndin kann eisini sjálf leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin hevur verið í stríð við lógina. Um talan er um almennan myndugleika ella stovn, skal klagunevndin fyrst heita á viðkomandi yvirskipaða stovn um at áleggja viðkomandi myndugleika ella stovni at broyta avgerð ella framferðarhátt. Hjálpir hetta ikki, skal farast fram sbtr. nr. 1-3.

**Til § 13**

*Stk. 1*

Tá brot verður framt á § 6, verða rættindini hjá einum breiðum skara av persónum, sum bera ávísa eyðkennið, skerd, nevnliga øllum teimum, sum í einari ólógligari lýsing verða útihýst frá at søkja. Tað er ikki møguligt at lata einum breiðum ikki nærri lýstum skara av persónum viðurlag, og tí verður brot á § 6 revsað við sekt.

Sektaráleggingin fer fram sambært vanligum reglum og kann áleggjast eisini í sambandi við borgarligt rættarsókn, um hetta verður kravt. Linari revsing kann eisini koma upp á tal sambært vanligum reglum – t.d. ávaring.

*Stk. 2*

Áseting um revsiábyrgd fyri feløg og aðrar lögfrøðiligar persónar.

## **Til § 14**

*Stk. 1*

Áseting um virkisøki hjá lógini. Ásetingarnar eru galdandi fyri allan arbeiðsmarknaðin og alt slag av virkseimi bæði hjá landi, kommunum, sjálvsognarstovnum, fyrirkum, sjálvstøðugum vinnurekandi, yrkisfeløgum á arbeiðsmarknaðinum o.ø. Eru ásetingar, sum ikki eru í samsvari við lógina, eru tær ikki galdandi.

*Stk. 2*

Um samsvarandi ella betri vernd er í sáttmála á arbeiðsmarknaðinum, er lógin ikki galdandi. Er eins góð ella betri verja galdandi í sáttmála, fylgir tað av sáttmálanum, at mál skulu viðgerast av Fasta Gerðarrætti.

*Stk. 3*

Løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn og barsilslógin hava ásetingar, sum seta kvinnuligar arbeiðstakarar í eina betri støðu enn menn. Hetta er tó ikki í stríð við hesa lóg.

## **Til § 15**

*Stk. 1*

§ 15, stk. 1 er ein áseting, sum heimilar positivum mismuni, tá ið hann verður framdur við heimild í aðrari lóggávu, ella annars av almennum myndugleika, sum setur tiltøk í verk fyri at betra um arbeiðsmøguleikarnar hjá persónum av ávísari rasu, kyni, tjóðskaparligum, sosialum ella fólkaeyðkenniligum uppruna ella við ávísam húðarliti, átrúnaði ella trúgv, politiskari áskoðan, kynsligum samleika, kynsligari sannføring, aldri ella breki. Líknandi áseting er í § 1, stk. 2 í løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn.

*Stk. 2*

Heimild til positivan mismun til frama fyri eldri løntakarar ella persónar við breki.

*Stk. 3*

Tað er ikki í stríð við hesa lóg, um tað við lóg ella við heimild í lóg verður sett aldursmark atgongd til arbeiði. Orsøkin skal vera at verja børn og yngri arbeiðstakarar. T.d. er heimild til hetta í løgtingslóg um arbeiðsumhvørvi.

Samferðslumálaráðið, dagfesting.

**Heðin Mortensen**  
landsstýrismaður

/ Rúni Joensen