Sirið Stenberg
Høgni Hoydal
Bjørt Samuelsen
Hervør Pálsdóttir
Beinta Løwe Jacobsen
løgtingsmenn

Løgtingið

Uppskot til

Løgtingslóg um at banna mismuni og tryggja javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum

Endamál

§ 1. Endamálið við hesi løgtingslóg er at tryggja javnviðgerð og at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum vegna rasu, húðarlit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligan ella fólkaeyðkenniligan uppruna.

Allýsingar

§ 2. Javnviðgerð merkir í hesi løgtingslóg, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur ikki skal verða gjørdur á løntakarum ella umsøkjarum til leys størv.
Stk. 2. Mismunur merkir í hesi løgtingslóg einhvør beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur vegna eyðkenni, nevnd 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 støðu, vegna eyðkenni, nevnd 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, nevnd í § 1. Hetta er tó ikki galdandi, um ásetingin, fortreytin ella mannagongdin objektivt er grundað á sakligt endamál, og tiltøkini at røkka tí eru hóskandi og neyðug, sbr. tó § 5.
Stk. 5. Um arbeiðsgevari ella leiðandi persónar á einum arbeiðsplássi geva øðrum boð um at gera mismun vegna eyðkenni, nevnd í § 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 hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt huglag fyri viðkomandi.
Stk. 7. Kynslig happing er at meta sum mismunur, tá ið munnligur ella likamligur atburður við kynsligum ábendingum verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at ein persónur kennir seg minni verdan, ella at lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt huglag fyri viðkomandi.

Javnviðgerð og bann móti mismuni og happing

§ 3. Arbeiðsgevarar hava skyldu at javnviðgera allar løntakarar og umsøkjarar til leys størv og mugu ikki gera mismun á løntakarum ella umsøkjarum til leys størv í sambandi við starvssetan, starvsligar

broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønarkorum og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars.
Stk. 2. Ásetingin um javnviðgerð ella mismun við atliti at lønartreytum er brotin, tá ið sama lønin ikki verður goldin fyri sama arbeiði. Løntakari, ið ikki fær løn sambært stk. 1, hevur rætt til munin.
Stk. 3. Hóast ásetingina í stk. 1 forðar henda løgtingslóg ikki ásetingum í kollektivum sáttmálum um serstakar reglur fyri løn til ung undir 18 ár.
Stk. 4. Hóast ásetingina í stk. 1 forðar henda løgtingslóg ikki, at aldursmørk verða varðveitt, um tey fylgja av rundskrivi, felagssemju ella kollektivum sáttmála, treytað av, at aldursmørkini eru objektivt og rímiliga grundað í einum lógligum endamáli innan fyri rammurnar av føroyskum rætti, og tiltøkini at røkka endamálinum eru hóskandi og neyðug.

§ 4. Happing sbrt. § 2, stk. 6 og kynslig happing sbrt. § 2, stk. 7 eru at skilja sum mismunur og eru tískil bannað.
Stk. 2. Ongin avgerð, sum viðkemur einum persóni, kann grundgevast við, at viðkomandi hevur góðtikið ella mótmælt happing.

§ 5. Arbeiðsgevarin skal seta í verk hóskilig tiltøk við fyriliti 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 arbeiðsgevaran. 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 fólki til arbeiðis ella vinnuliga útbúgving, har tað á nakran hátt bendir á, at persónar við ávísum eyðkenni, sum nevnt í § 1, hava fyrimun. Tað er heldur ikki loyvt at lýsa við, at persónar við ávísum eyðkenni, sum nevnt í § 1, ikki eru ynsktir.

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

Undantøk

§ 8. Bannið móti mismuni vegna politiska áskoðan, átrúnað ella trúgv í §§ 3-6 er ikki galdandi fyri arbeiðsgevarar, hvørs virki greitt hevur til endamáls at fremja eitt ávíst politiskt ella átrúnaðarligt sjónarmið ella eina ávísa trúargrein, og har tað hevur týdning fyri virkið, at viðkomandi løntakari hevur ávísa politiska áskoðan, átrúnað ella trúgv.
Stk. 2. Undantak kann annars gerast um lóglig, saklig og viðkomandi atlit eru, og tað er neyðugt.

Viðurgjald, prógvmeting, klagur o.a.

§ 9. Persónar, hvørs rættindi eru sett til viks við, at brot er framt á §§ 3-5, kunnu fáa viðurgjald við dómstólarnar.
Stk. 2. Persónur, sum verður fyri ófyrimunarligari viðgerð ella ófyrimunarligum fylgjum, tí viðkomandi hevur sett fram krav um javnviðgerð sbrt. §§ 3-5, kann fáa viðurgjald við dómstólarnar.

§ 10. Um ein persónur, ið metir seg vera 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 viðgjørdar av klagunevnd, sum verður sett á stovn til at viðgera klagur sbrt. hesi løgtingslóg.
Stk. 2. Klagunevndin er mannað við trimum løgfrøðingum, sum landsstýrismaðurin velur fyri 4 ár í senn, harav 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 sbrt. reglum landsins um fundarpening og ferðapening til tænastumenn landsins.
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 hesi løgtingslóg 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 løgtingslóg skulu handfarast og fyri virkið hjá klagunevndini. Klagumál sbrt. øðrum lógum kunnu leggjast til klagunevndina, um málini hóska saman.
Stk. 9. Niðurstøður hjá klagunevndini eru endaligar innan fyrisitingina.
Stk. 10. Klagunevndin kann ikki viðgera klagur, sum kunnu leggjast til avgerðar hjá øðrum fyrisitingarligum myndugleika, áðrenn hesin hevur tikið avgerð í málinum. Tað er ein treyt fyri viðgerð í klagunevndini, at málið ikki er til viðgerðar í rættinum ella í fakrættarligari viðgerð.
Stk. 11. Hóast ásetingina í § 14, stk. 2 kann klagunevndin viðgera klagur frá arbeiðstakara um brot á ásetingar í kollektivum sáttmála, sum inniheldur samsvarandi vernd sum henda løgtingslóg, treytað av, at løntakarin prógvar, at viðkomandi fakfelag ikki ætlar at byrja fakrættarliga viðgerð av kravinum.

§ 12. Um klagunevndin heldur, at farið er fram á ein hátt, sum er í ósamsvari við hesa løgtingslóg, og áheitanin sbrt. § 11, stk. 7 ikki hevur nøktandi bata við sær, skal klagunevndin eftir áheitan frá klagara:
1) Heita á ákæruvaldið um at reisa ákæru.
2) Mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fría rættargongd til rættarmál um samsýning.
3) Leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin ikki hevur verið í samsvari við hesa løgtingslóg.
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. Hjálpir hetta ikki, skal farast fram sbrt. nr. 1-3.

§ 13. Brot á § 6 verður revsað við sekt.
Stk. 2. Feløg og aðrir løgfrøðiligir persónar koma undir revsiábyrgd eftir reglunum í kapitli 5 í revsilógini.

Virkisøki og atlit til aðra lóggávu

§ 14. Ásetingarnar í hesi løgtingslóg eru galdandi fyri alt virksemi á arbeiðsmarknaðinum og seta til viks ásetingar í kollektivum sáttmálum, viðtøkum ella reglugerðum o.ø., sum ikki eru í samsvari við hesa løgtingslóg.
Stk. 2. Í tann mun, ein samsvarandi ella betri vernd er í kollektivum sáttmála á arbeiðsmarknaðinum, er henda løgtingslóg ikki galdandi, sbr. tó § 11, stk. 11.
Stk. 3. Henda løgtingslóg setir ikki ásetingar í løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn og í barsilslógini til viks.

§ 15. Tað er ikki í ósamsvari við hesa løgtingslóg, 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 ella fólkaeyðkenniligum uppruna ella við ávísum húðarliti, átrúnaði ella trúgv, politiskari áskoðan, kynsligum samleika, kynsligari sannføring, aldri ella breki.
Stk. 2. Tað er ikki í ósamsvari við hesa løgtingslóg at seta tiltøk í verk til frama

fyri arbeiðsmøgleikarnar hjá eldri løntakarum ella persónum við breki.
Stk. 3. Tað er ikki brot á bannið móti mismuni vegna aldur sbrt. §§ 3-6, um tað við lóg ella við heimild í lóg verður sett aldursmark á atgongd til arbeiði, um orsøkin er at verja børn og ung.

Gildiskoma og úrgildisseting

§ 16. Henda løgtingslóg kemur í gildi 1. januar 2022, og samstundis fer úr gildi løgtingslóg nr. 63 frá 26. mai 2011 um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum, orsakað av breki.

Kapittul 1. Almennar viðmerkingar

1.1. Orsakir til uppskotið

Lógaruppskotið er stórt sæð hitt sama, sum varð lagt fyri Løgtingið í 2019 (løgtingsmál 153/2018).

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

Lógaruppskotið 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 slag 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 løntakarum 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 ella hava eina sjúku, sum verður javnmett við 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 løntakarum og umsøkjarum 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
- Beinleiðis og 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, húðarlit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligan, sosialan ella fólkaeyðkenniligan uppruna.

Um kollektivur sáttmáli er á arbeiðsmarknaðinum, ið gevur eins góða ella betri verju, er lógin ikki galdandi. Lógin fer altíð at galda, um sáttmálaverjan er verri fyri løntakaran, enn verjan í lógini er. Lógin er galdandi fyri alt slag av starvssetanum á arbeiðsmarknaðinum, heruppií eisini sjálvstøðugar partar í eini vinnufyritøku og eisini øll stig av starvssetanum, heilt til forstjórastig.

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

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, eru

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

Tá stórt sæð einsljóðandi lógaruppskot varð lagt fram í 2019 av táverandi landsstýrismanninum í samferðslumálum varð upplýst, at í sambandi við, at farið var undir arbeiðið at gera lógaruppskotið, varð settur ein fylgibólkur, sum Samferðslumálaráðið ráðførdi seg við, og sum vegleiddi um ymiskt í sambandi við arbeiðið við lógaruppskotinum. Við í fylgibólkinum vóru umboð fyri arbeiðsgevarar og arbeiðstakarar á privata og almenna arbeiðsmarknaðinum, Javnstøðunevndina og MEGD.

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 fólki, ið bera brek, betri rættindi og verju enn løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum, orsakað av breki.

Løgtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum, orsakað av breki verður avtikin við hesum lógaruppskoti, tí hetta lógaruppskotið fevnir víðari enn ásetingarnar í løgtingslógini 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 týdningarmikil táttur 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, húðarlit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligan ella fólkaeyðkenniligan uppruna. Bannið móti mismuni er galdandi í sambandi við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvíkjandi lønar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars. Tó er bannið móti 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 týdning fyri virkið, at viðkomandi løntakari hevur ávísa politiska áskoðan, átrúnað ella trúgv.

Lógin áleggur ikki arbeiðsgevarum at seta í starv, varðveita í starvi, flyta fram ella útbúgva persón, sum ikki er førur fyri, egnaður ella tøkur til at útinna høvuðsuppgávurnar í sambandi við ítøkiliga starvið ella útbúgvingina, tó undantikið, tá ið tillagingarskyldan skal fremjast.

Tillagingarskyldan er ein nýskipan, sum hevur við sær, at arbeiðsgevarar skulu seta hóskilig tiltøk í verk við fyriliti fyri ítøkiliga tørvinum, til tess at tryggja, at ein persónur, ið ber brek, fær atgongd til arbeiði, kann útinna og varðveita arbeiði, kann menna seg arbeiðsliga og geva persóni, ið ber brek, atgongd til útbúgving. Hendan skyldan er tó lutvís, tí hon er ikki galdandi, um tað leggur órímiliga tunga byrðu á arbeiðsgevaran (proportionalitetsprinsippið). Um almennar skipanir eru, sum í nóg stóran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera órímiliga tung. Hetta gevur fólki, ið bera brek ella, ið koma til skaða, greið rættindi og verju til at vera 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 møguleikan at arbeiða niðursetta tíð. Orsakir 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 fólki 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 ósamsvari 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 størv, kunnu krevja **javnviðgerð** sambært lógaruppskotinum.

1.5. Ummæli og ummælisskjal

Táverandi landsstýrismaður í samferðslumálum legði uppskotið fram 7. mars 2019, og í tí sambandinum hevði uppskotið verið til ummælis hjá fleiri pørtum. Víst verður til hoyringarsvarini og ummælisskjalið í løgtingsmáli 153/2018.

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 tríggir nevndarlimirnir samsýning og ferðaútreiðslur goldnar eftir reglum landsins um fundarpening og ferðapening. Ilt er at siga, hvat ið hetta fer at kosta, tí tað er óvist, hvussu nógvar klagur fara at standast av lógini. Til samanberingar kann nevnast, at Javnstøðunevndin hevur enn ikki havt klagur sambært løgtingslóg 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 umsøkjarar til størv í sambandi við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, lønar- og arbeiðskor og setanarviðurskifti annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov tung byrða hjá arbeiðsgevaranum.

2.3. Avleiðingar fyri vinnuna
Allir arbeiðsgevarar, almennir og privatir, fáa við lógaruppskotinum álagt at javnviðgera starvsfólk og umsøkjarar til størv í sambandi við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, lønar- og arbeiðskor og setanarviðurskifti annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov tung 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, húðarlit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligan ella fólkaeyðkenniligan uppruna. Lógin tryggjar rættin hjá einstaklingum, sum kunnu vera partur í ávísum 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 møtið, 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 samsvari 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 rættindi 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. Tvørturímóti tryggjar lógaruppskotið, at persónar verða javnviðgjørdir á arbeiðsmarknaðinum uttan mun til tjóðskaparligan uppruna.

2.10. Revsing, fyrisitingarligar sektir, pantiheimildir 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 ávísum eyðkenni, sum nevnt í § 1, hava fyrimun ella ikki eru ynsktir. Brot á ásetingina verður revsað við sekt.

Tá ið 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 avgjøld
Lógaruppskotið áleggur ikki skattir og avgjøld.

2.12. Gjøld
Lógaruppskotið hevur ikki ásetingar um gjøld.

2.13. Áleggur lógaruppskotið likamligum ella løgfrøðiligum persónum skyldur?
Lógaruppskotið áleggur arbeiðsgevarum skyldur, bæði likamligum og løgfrøðiligum, privatum og almennum. Allir arbeiðsgevarar, almennir og privatir, fáa við lógaruppskotinum álagt at javnviðgera starvsfólk og umsøkjarar til størv í sambandi við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, lønar- og arbeiðskor og setanarviðurskifti annars. Harafturat verður álagt teimum at gera hóskandi og neyðugar tillagingar í mun til fólk, ið bera brek, um tað ikki er ein ov tung byrða hjá arbeiðsgevaranum.

Um mál verður lagt til klagunevndina, hevur arbeiðsgevarin skyldu til at lata klagunevndini 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 ákæruvaldið um at reisa ákæru,
2) mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fría rættargongd til rættarmál um samsýning,
3) leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin ikki hevur verið í samsvari við lógina, og
4) tá ið tað snýr seg 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 klagunevndini kunnu ikki klagast til hægri fyrisitingarligan myndugleika. Orsøkin er, at niðurstøðurnar og áheitanirnar hjá klagunevndini 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 klagunevndini 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 fara í rættin við málinum.

Harafturat heimilar lógaruppskotið landsstýrismanninum at gera nærri reglur um klagunevndina.

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 landsmyndug-leikar	Fyri kommunalar myndugleikar	Fyri pláss ella øki í landinum	Fyri ávísar samfelags-bólkar ella felagsskapir	Fyri vinnuna
Fíggjarligar ella búskaparligar avleiðingar	Ja	Ja	Nei	Nei	Ja
Umsitingarligar avleiðingar	Ja	Ja	Nei	Nei	Ja
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 fýra 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 upprunað.

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 eru bæði átrúnaður og trúgv nevnd. Hóast tað vanliga mismunarkriteriið er átrúnaður, verður mett neyðugt at geva fólki ítøkiliga verju í mun til persónliga trúgv.

Eyðkennið kyn fevnir um kvinnur og menn. Kynsligur samleiki fevnir um tvørkynd (transseksuel) og millumkynd (tað, sum fyrr varð rópt hermafroditt) og snýr seg um, hvat kyn, ein kennir seg sum. Kynslig sannføring fevnir um tvíkynd og samkynd og snýr seg um, hvønn tú kynsliga ert drigin at og/ella elskar.

Verjan móti mismuni í mun til aldur er galdandi fyri ung sum eldri, og eigur aldur ikki at verða mettur sum saklig orsøk at seta onkran í starv, at koyra onkran úr starvi ella at flyta fólk 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 er eisini sakliga grundað í lógligum endamáli og kann heldur ikki brúkast í mun til mismunarásetingina. Lógin verjir mótvegis aldursmismuni sum heild.

Hugtakið brek í lógini skal skiljast soleiðis, sum týdningurin er staðfestur í rættarpraksis eftir donsku forskelsbehandlingsloven, sum er fyrimynd fyri hesi lóg. Sum dømi kann nevnast leiðandi dómurin, UfR2015.3301H, sum snýr seg um eitt sjúkrameldað starvsfólk, sum hevði fingið ein koyrilsbrestskaða í eini ferðsluvanlukku. Uppáhaldið hjá starvsfólkinum var, at sjúkan var at rokna sum eitt brek. Í sambandi við viðgerðina av málinum setti Hægsti Rættur EU-Dómstólinum nakrar præjudiciellar spurningar, sambært sak C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge). EU-Dómstólurin segði m.a., at hugtakið brek skal tulkast soleiðis, at tað fevnir um eina støðu, sum er íkomin av eini læknaliga diagnostiseraðari sjúku, sum er lekjandi ella ólekjandi, tá ið sjúkan hevur við sær avmarkingar vegna m.a. fysiskum, mentalum ella sálarligum skaðum, sum saman við ymsum forðingum kunnu forða fólki í at luttaka á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við aðrar arbeiðstakarar, og avmarkingin varir leingi.

Tiltøkini, sum arbeiðsgevarin skal seta í verk, eru ikki avgerandi fyri, um heilsustøðan hjá einum persóni kann metast at vera fevnd av brekhugtakinum.[1]

Hugtakið brek er eisini orðað 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 kompensatiónstørv, 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.

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

Beinleiðis 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 týdning, um ein arbeiðsgevari viðgongur at hava framt mismunin.

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

Stk. 4

Óbeinleiðis 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.

---

[1]Donsk umseting: ”EU-Domstolen udtalte i sagen: ”Begrebet handicap…skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb."“

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

Sakligt endamál kann t.d. vera reinføriskrøv ella trygdarkrøv ella tað, at viðkomandi skal vera afturkenniligur.

Dømi um ólógligan óbeinleiðis mismun er t.d., at ein fyritøka hevur forboð fyri, at starvsfólkið hevur høvuðbúna, uttan at endamálið er sakligt. Tað førir óbeinleiðis til, at persónar við ávísum átrúnaði ikki kunnu hava turriklæði á høvdinum, sum tað verður praktiserað í ávísum 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 fyri høvuðbúna er galdandi á eini skrivstovu, ella um tað er galdandi inni í hølinum, har matvørur verða framleiddar, og serlig hárnet 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 óbeinleiðis mismunur vegna tjóðskaparligan uppruna kann vera heimilaður, er, at ein banki krevur, at starvsfólkið, ið situr við kassan og skal ráðgeva kundum, skal tosa flótandi føroyskt. Hetta sama krav nýtist ikki at 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 at, 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 verdan, ella lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt huglag fyri viðkomandi. Ódámligt huglag er umseting av "ubehageligt klima" í donsku lógini um ligestilling af kvinder og mænd.

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 verdan 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.e. 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.

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 lúka allar treytir fyri starvinum, kann tað vera ábending um mismun. Um summir bólkar av starvsfólki áhaldandi verða koyrdir 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 atliti at lønartreytum, tá ið sama løn ikki verður goldin fyri sama arbeiði. Er ein løntakari fyri lønarmismuni, hevur viðkomandi rætt til munin.

Tað skal undirstrikast, at ásetingin í § 3, stk. 2 í lógaruppskotinum verður ikki ein meginregla fyri allar starvsbólkar. Víst verður til allýsingarnar í § 2, stk. 1 og 2, har tað stendur, at mismunur sambært lógini er mismunur vegna eyðkennini, nevnd í § 1, og at javnviðgerð sambært lógini merkir, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur ikki skal gerast á løntakarum ella umsøkjarum til leys størv.

Eitt dømi kann vera, at ein asiati á einum arbeiðsplássi skal hava somu løn sum føroyingarnir á sama arbeiðsplássi, sum gera sama arbeiði sum asiatin. Fær hann ikki tað, so verður mismunur framdur, og asiatin hevur rætt til munin. Verður í sáttmála gjørdur mismunur á fólki, sum ikki er í samsvari við lógina, so hevur lógin forrættindi (forrang).

Ásetingin fevnir bara um setanir hjá sama arbeiðsgevara. Samanbering av arbeiði kann tó verða gjørd tvørtur um arbeiðspláss, tá ið talan er um sama arbeiðsgevara (landið ella dótturfeløg/móðurfeløg).

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 nevnast, 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.

Stk. 4.
Hendan ásetingin er sett í lógina fyri at gera tað greitt, at tað ber til at gera mismun vegna aldur t.d., tá ið persónur hevur nátt pensjónsaldur. Í rundskrivi hjá Fíggjarmálaráðnum er fráfaringaraldurin hjá alment settum starvsfólkum sum útgangsstøði 70 ár. Arbeiðsmarknaðurin hevur innrættað seg eftir, at tað ber til at koyra fólk frá, tá tey hava nátt ein ávísan aldur, og tískil verður tað framhaldandi loyvt at gera hendan mismunin. Hóast fólk liva longur, og ynskiligt er, at tey verða verandi á arbeiðsmarknaðinum í longri tíð, vil tað helst altíð vera natúrligt at loyva einum aldursmarki við atliti at einum virðiligum enda á einum langum arbeiðslívi, sum í sær sjálvum má metast at vera eitt lógligt endamál innan rammurnar á føroyskum rætti.

Ein avtala um, at starvsfólk skal fara frá, tá ið tað gerst 67 ár, er rímiliga grundað innan rammurnar á føroyskum rætti, tí tá hava tey rætt til fólkapensjón og fáa harvið eitt uppihaldsgrundarlag. Avtalur um, at starvsfólk skal fara frá, áðrenn tað hevur fylt 67 ár, er brot á § 7, uttan so at avtalan er objektivt og rímiliga grundað í einum lógligum endamáli innan fyri rammurnar av føroyskum rætti, og tiltøkini at røkka endamálinum eru hóskandi og neyðug.

Til § 4
Stk. 1
Ásett verður bann móti happing og kynsligari happing, tá ið happingin er at rokna sum mismunur sambært § 1, stk. 6 og 7.

Stk. 2
Um ein persónur góðtekur ella mótmælir happing, kann tað ikki brúkast sum grundgeving fyri eini avgerð, sum viðkemur viðkomandi.

Til § 5
Greinin ásetir og nágreinar 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, sum ber brek, má tað kunna staðfestast ein kropslig, andlig førleikaminking, sum hevur við sær ein kompensatiónstørv, 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 arbeiðsmannagongdir,
- broyta arbeiðsbýtið ella starvsinnihaldið ella
- 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 er 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 arbeiðið. Sjúkan kann bæði vera viðfødd ella íkomin, orsakað av ólukku.

Víst verður eisini til serligu viðmerkingarnar til § 1 í hesum lógaruppskoti.

Orsakir 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 bara 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 tað bannað at gera hendan óbeinleiðis mismunin. Er ásetingin, fortreytin ella mannagongdin harafturímóti objektivt 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 leggur órímiliga stóra byrðu á arbeiðsgevaran. Um almennar skipanir eru, sum í nóg stóran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera órímiliga tung.

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

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 møguliga 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 uppgávurnar, 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 møgulig hjálpitól, eigur at umhugsast, so ein persónur, ið ber brek, kann røkja eitt starv.

Tað er týdningarmikið 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 høvuðsuppgávurnar í sambandi við starvið. Tillagingarskyldan skal tí bara aktast, um viðkomandi starvsfólk ella umsøkjari annars er førur fyri, egnaður til og tøkur til at útinna høvuðsuppgávurnar 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 arbeiðstakarin hevur eina ávísa politiska áskoðan ella hoyrir til ein ávísan átrúnað ella hevur eina ávísa trúgv. T.d. er tað viðkomandi at seta sum krav, at ein prestur í fólkakirkjuni 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 trúnna.

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 ráðharrar geva undantøk á sínum øki. Mett verður, at hetta leggur upp til eina tunga fyrisitingarliga byrðu, ið ikki eru neyðug at hava. Týdningarmikið 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. Mett má verða um, hvussu neyðugt tað er 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, ella at ein svimjihøll søkir eftir antin kvinnum ella monnum.

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 størv, í teirri 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 ásetir deilda próvbyrðu millum starvsfólkið og arbeiðsgevaran. T.e., 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 kærumálsviðgerðin eftir hesi lóg hoyrt heima har.

Stk. 1
Klagur um brot á kravið um javnviðgerð og bann móti mismuni og brot á tillagingarskylduna verða viðgjørdar 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 løgfrøðingar. Landsstýrismaðurin kann heita á arbeiðsgevarafeløgini og arbeiðstakarafeløgini um at koma við einum tilmæli um ein løgfrøðing, 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. Víst verður til ummælisskjalið, har staðsetingin av klagunevndini er umrødd.

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 klagunevdnina er, at málini hóska saman.

Stk. 9
Áseting um, at niðurstøður hjá klagunevndini eru endaligar innan fyrisitingina. Um ónøgdsemi er um niðurstøðuna hjá klagunevndini, kann vera farið í rættin við málinum.

Stk. 10
Áseting um, at aðrir kærumøguleikar og klagumøguleikar skulu vera troyttir, áðrenn klagast kann til klagunevndina. Klagunevndin kann ikki viðgera mál, sum eru til viðgerðar í rættinum ella í fakrættarligari viðgerð. Klagur um mismun vegna kyn skulu sambært hesum klagast til Javnstøðunevndina sambært løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn.

Stk. 11
Útgangsstøðið sambært § 14, stk. 2 er, at lógin ikki er galdandi, um samsvarandi ella betri verja er í kollektivum sáttmála á arbeiðsmarknaðinum. Verður samsvarandi áseting í kollektivum sáttmála um javnviðgerð brotin, ásetir § 11, stk. 11, at klagunevndin kann viðgera málið, um fakfelagið ikki ætlar at byrja fakrættarliga viðgerð av kravinum. Tað er ein treyt, at løntakarin prógvar, at viðkomandi fakfelag ikki ætlar at byrja fakrættarliga viðgerð av kravinum.

Til § 12
Tað, at klagunevndin er mannað við trimum løgfrøðingum, 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 sbrt. § 11, stk. 7 kortini ikki fylgd, og lógarbrotið rættað, so skal klagunevndin eftir áheitan frá klagara fara víðari við málinum. Hetta kann gerast upp á fýra mátar. Klagunevndin kann heita á ákæruvaldið um at reisa ákæru. Klagunevndin kann mæla til, at tann, hvørs rættindi eru brotin, fær fría rættargongd til rættarmál um samsýning. Klagunevndin kann eisini sjálv leggja málið fyri rættin í borgarligari rættargangssókn um, at framferðarhátturin ikki hevur verið í samsvari 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 sbrt. nr. 1-3.

Til § 13
Stk. 1
Tá ið 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 viðurgjald, og tí verður brot á § 6 revsað við sekt. Brot á § 6 kann sostatt meldast til løgregluna.

Sektaráleggingin fer fram sambært vanligum reglum og kann áleggjast eisini í sambandi við borgarliga 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 løgfrøðiligar persónar.

Til § 14
Stk. 1
Áseting um virkisøki hjá lógini. Ásetingarnar eru galdandi fyri allan arbeiðsmarknaðin og alt slag av virksemi bæði hjá landi, kommunum, sjálvsognarstovnum, fyritøkum, 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 kollektivum sáttmála á arbeiðsmarknaðinum, er lógin ikki galdandi. Er eins góð ella betri verja galdandi í kollektivum sáttmála, fylgir tað av sáttmálanum, at mál skulu viðgerast av Fasta Gerðarrætti. Tilvísingin til § 11, stk. 11 ger tó greitt, at um løntakarin kann prógva, at viðkomandi fakfelag ikki ætlar at fara undir fakrættarliga viðgerð av kravinum, kann løntakarin klaga til klagunevndina.

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 ósamsvari 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 setir tiltøk í verk fyri at betra um arbeiðsmøguleikarnar hjá persónum av ávísari rasu, kyni, tjóðskaparligum ella fólkaeyðkenniligum uppruna ella við ávísum 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 ósamsvari við hesa lóg, um tað við lóg ella við heimild í lóg verður sett aldursmark á atgongd til arbeiði. Orsøkin skal vera at verja børn og yngri arbeiðstakarar. T.d. er heimild til hetta í løgtingslóg um arbeiðsumhvørvi.

Til § 16
Áseting um, at lógin kemur í gildi 1. januar 2022. Samstundis verður løgtingslóg nr. 63 frá 26. mai 2011 um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum, orsakað av breki, sett úr gildi. Orsøkin er, at innihaldið í tí lógini er fevnt av innihaldinum í hesum lógaruppskoti.

Á Løgtingi, 5. mars 2021

Sirið Stenberg Høgni Hoydal Bjørt Samuelsen

Hervør Pálsdóttir Beinta Løwe Jacobsen